

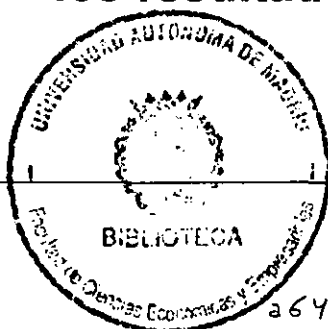


FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Departamento de Estructura Económica y Economía del
Desarrollo

Programa de Doctorado Integración y Desarrollo Económico:
la Unión Europea

**La influencia de la negociación colectiva en
los resultados macroeconómicos en la
Unión Europea**



R^o: FEE. 85223 M

Doctoranda: Laura Pérez Ortiz

Director de la investigación: Dr. D. Santos M. Ruesga Benito

Madrid, junio de 2004

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
INTRODUCCIÓN	9
Capítulo I. Fundamentos teóricos del mercado de trabajo	19
1. LA TEORÍA NEOCLÁSICA	24
2. EL MODELO KEYNESIANO.....	30
3. LA ESCUELA INSTITUCIONALISTA.....	32
3.1. Teoría de la segmentación	35
4. NUEVOS ENFOQUES NO COMPETITIVOS.....	38
4.1. Teoría de los contratos implícitos	41
4.2. Teorías de los salarios de eficiencia	42
4.2.1. Modelo de rotación laboral	45
4.2.2. Modelo de trabajadores que eluden sus responsabilidades	46
4.2.3. Modelos de reclutamiento	48
4.2.4. Teoría de la búsqueda de empleo.....	49
4.2.5. Modelos sociológicos	50
4.3. Teorías de reparto de rentas.....	52
4.3.1. Modelo de amenaza de acción colectiva.....	53
4.3.2. Teoría de los trabajadores internos-externos.....	54
4.3.3. Teoría de los sindicatos	63
4.3.3.1. Modelo de monopolio sindical	67
4.3.3.2. Modelo de negociaciones eficientes.....	68
4.3.3.3. Modelo de negociación right-to-manage.....	70
5. LA DETERMINACIÓN DE SALARIOS, PRECIOS Y DESEMPLEO DE EQUILIBRIO.....	76
5.1. Determinación salarial.....	76
5.1.1. La curva de fijación de salarios	78
5.1.2. Factores que influyen en la determinación salarial	82
5.2. Determinación de precios	84
5.2.1. Curva de fijación de precios	84
5.2.2. Factores que influyen en la determinación de precios.....	87
5.3. Especificación del desempleo de equilibrio	88
5.3.1. Factores que influyen en la tasa de desempleo de equilibrio	93
Capítulo II. Sistemas de negociación colectiva	101
1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	106
2. INTERLOCUTORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	111
2.1. Los trabajadores.....	114
2.1.1. Representación de los trabajadores.....	116

2.1.2. Sindicatos.....	122
2.2. Los empresarios.....	126
2.3. El Estado.....	130
3. OBJETO DE NEGOCIACIÓN.....	134
4. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	141
4.1. Ámbito de negociación.....	144
4.1.1. Empresarial.....	145
4.1.2. Sectorial.....	147
4.1.3. Intersectorial.....	148
4.1.4. Europeo.....	154
4.1.4.1. <i>Coordinación transnacional.....</i>	<i>159</i>
4.1.4.2. <i>Coordinación en el ámbito intersectorial.....</i>	<i>161</i>
4.1.4.3. <i>Coordinación en el ámbito sectorial.....</i>	<i>162</i>
4.2. Centralización de la negociación.....	163
4.3. Coordinación de la negociación.....	172
4.4. Capacidad de presión.....	190
4.4.1. Variables que inciden en el poder de los trabajadores.....	190
4.4.1.1. <i>Tasa de afiliación sindical.....</i>	<i>192</i>
4.4.1.2. <i>Cobertura de la negociación.....</i>	<i>195</i>
4.4.1.3. <i>Gestión del subsidio por desempleo.....</i>	<i>202</i>
4.4.1.4. <i>Conflictividad laboral.....</i>	<i>204</i>
4.4.1.5. <i>Concentración sindical.....</i>	<i>207</i>
4.4.1.6. <i>Costes de despido.....</i>	<i>209</i>
4.4.1.7. <i>Nivel de desempleo.....</i>	<i>211</i>
4.4.1.8. <i>Tasa de temporalidad.....</i>	<i>212</i>
4.4.2. Índice de poder sindical.....	214
5. SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN.....	219
Capítulo III. Influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos.....	227
1. INFLUENCIA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS RESULTADOS MACROECONÓMICOS.....	231
1.1. Centralización de la negociación colectiva.....	232
1.2. Negociación coordinada.....	242
1.3. Poder de los sindicatos.....	245
2. OTRAS INSTITUCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO.....	247
2.1. Prestaciones por desempleo.....	247
2.2. Protección del empleo.....	249

2.3. Políticas activas del mercado de trabajo	250
3. INTERACCIONES	254
4. PERTURBACIONES MACROECONÓMICAS	256
5. ANÁLISIS EMPÍRICO	259
5.1. Metodología del análisis.....	262
5.1.1. Datos de panel.....	263
5.1.2. Definición operativa de las variables	268
5.1.2.1. Instituciones del mercado de trabajo	268
5.1.2.2. Variables macroeconómicas	272
5.2. Aplicación del modelo.....	273
5.3. Principales resultados.....	274
5.3.1. Salarios.....	274
5.3.2. Desempleo.....	282
5.3.3. Crecimiento económico.....	288
Capítulo VI. Resumen y conclusiones	291
Información en páginas web.....	354
Anexos	355
ANEXO I.....	357
1. Sindicatos	358
2. Organizaciones empresariales.....	359
ANEXO II. ESTADÍSTICAS	361
ANEXO III. RESULTADOS DE LOS MODELOS.....	377
1. Variable dependiente: logaritmo de la compensación real a los empleados.....	378
2. Variable dependiente: tasa de desempleo	383
3. Variable dependiente: logaritmo del PIB	390

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I.1. Enfoques teóricos del mercado de trabajo.....	38
Tabla I.2. Enfoques teóricos de las rigideces del mercado de trabajo.....	75
Tabla II.1. Reconocimiento de organizaciones sindicales y empresariales como interlocutores sociales.....	113
Tabla II.2. Tasa de asalariados en la Unión Europea de los quince.....	115
Tabla II.3. Sistemas de representación de los trabajadores.....	119
Tabla II.4. Diferenciación sindical (principales confederaciones en cada país).....	123
Tabla II.5. Empresas según tamaño (año 2000).....	126
Tabla II.6. Diferenciación patronal.....	129
Tabla II.7. Participación del empleo del sector público en el empleo total (en porcentaje).....	131
Tabla II.8. Negociaciones salariales en los países europeos (2000).....	139
Tabla II.9. Convenios colectivos de empresa en España (2001).....	146
Tabla II.10. Ámbitos de negociación en Europa en 2003.....	150
Tabla II.11. Ámbito principal de negociación* en los países de la UE-15 (1960-2003).....	151
Tabla II.12. Principales Consejos Europeos en materia de empleo.....	155
Tabla II.13. Pactos sociales y recomendaciones sobre salarios en la Unión Europea-15.....	183
Tabla II.14. Índice de coordinación de la negociación colectiva* en los países de la UE-15 (1960-2000).....	185
Tabla II.15. Extensión <i>erga omnes</i> en la UE-15.....	199
Tabla II.16. Países con esquemas tipo Gante.....	204
Tabla II.17. Índice de conflictividad laboral (1960-2000).....	205
Tabla II.18. Índice de concentración sindical (1960-1998).....	207
Tabla II.19. Índice de protección del empleo (1960-1998).....	209
Tabla II.20. Tasa de temporalidad (1983-2002).....	213
Tabla II.21. Cuadro resumen variables del Índice de Poder Sindical.....	215
Tabla II.22. Índice de poder sindical (1960-1998).....	216
Tabla II.23. Índice de poder sindical incluyendo la tasa de temporalidad (1990-1998).....	219
Tabla II.24. Sistemas de negociación colectiva en la Unión Europea (15)...	220
Tabla III.1. Influencia esperada de la negociación colectiva centralizada....	241
Tabla III.2. Influencia esperada de la negociación colectiva coordinada.....	245
Tabla III.3. Influencia esperada del poder de los sindicatos sobre la negociación colectiva.....	247
Tabla III.4. Influencia esperada de los subsidios por desempleo.....	248
Tabla III.5. Influencia esperada de la protección del empleo.....	250
Tabla III.6. Influencia esperada de las políticas activas del mercado de trabajo.....	254

Tabla III.9. Variable dependiente: logaritmo de la compensación real a los empleados.....	275
Tabla III.10. Variable dependiente: logaritmo de la compensación real a los empleados (interacciones).....	280
Tabla III.11. Variable dependiente: tasa de desempleo	284
Tabla III.12. Variable dependiente: tasa de desempleo (interacciones)	286
Tabla III.13. Variable dependiente: logaritmo del PIB	289
Tabla IV.1. Cuadro resumen de las variables que forman el Índice de Poder Sindical.....	302
Tabla IV.2. Resultados significativos en las regresiones efectuadas sobre salarios.....	310
Tabla IV.3. Resultados significativos en las regresiones efectuadas sobre la tasa de desempleo	316

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura I.1. Oferta de trabajo	27
Figura I.2. El mercado de trabajo neoclásico.....	28
Figura I.3. El paro keynesiano.....	31
Figura I.4. El modelo de los salarios de eficiencia.....	43
Figura I.5. El desempleo en el modelo de los trabajadores internos-externos.....	60
Figura I.6. Modelo de monopolio sindical	67
Figura I.7. La curva de fijación de salarios	79
Figura I.8. Curva de determinación de precios	86
Figura I.9. Empleo y salarios reales	93
Figura I.10. Curva de Beveridge.....	95
Figura I.11. Efecto de un aumento de la presión salarial	97
Figura II.1. Evolución de la tasa de afiliación neta máxima, mínima y media para la UE-15 (1960-1998).....	194
Figura II.2. Evolución de la tasa de cobertura máxima, mínima y media para la UE-15 (1960-1998)	200
Figura II.3. <i>Exceso de cobertura</i> , entre las tasas de afiliación y cobertura de la negociación colectiva (media entre los años 1960-1998)	201
Figura II.4. Evolución de las tasas de desempleo (desempleo medio en cada década).....	212
Figura II.5. Índice de poder sindical y tasa de afiliación (1960-1998).....	218
Figura III.1. Desplazamientos de la curva de salarios	253
Figura III.2. Evolución de las tasas de desempleo en países de la Unión Europea. 1960-2000	257
Figura III.3. Desaceleración del crecimiento del factor de productividad total (media de la Unión Europea). 1960-2000.....	258
Figura III.4. Evolución de los salarios reales (log) y del indicador de subsidios por desempleo por países (series normalizadas)	278
Figura III.5. Salarios estimados y reales.....	282
Figura III.6. Tasas de desempleo estimadas y reales.....	288
Figura IV.1. Países con alto, medio o bajo índice de poder sindical (1960-1998).....	304

Presentación

Esta investigación supone la culminación de los estudios de doctorado realizados en el programa “Integración y Desarrollo Económico: la Unión Europea”, impartido en el Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid.

El origen de la investigación se encuentra en el debate que surgió sobre la reforma de la negociación colectiva en España. De ahí nació la motivación y el interés, alentados por el profesor Santos Ruesga, por profundizar en las implicaciones que para la evolución económica podrían derivarse de las modificaciones en la estructura de la negociación colectiva.

Al adentrarme en el estudio de la negociación colectiva apareció la necesidad de comparar las diferentes evoluciones y situaciones en los países de nuestro entorno más inmediato, como son los pertenecientes a la Unión Europea. De ahí que la investigación se haya centrado en el análisis de la influencia de la estructura de la negociación colectiva en este contexto, con el fin de conocer los caminos más apropiados para la elaboración de las políticas y el acometimiento de las reformas más adecuadas.

Con este propósito he pretendido desarrollar el análisis que presento en esta tesis doctoral.

Quisiera agradecer expresamente el apoyo constante y la infinita paciencia de Fede, sin cuya comprensión y aliento no hubiera podido finalizar esta tesis. Asimismo, debo mencionar la ayuda y el empuje de mis compañeros de doctorado: Ana Viñas, Ángeles Sánchez Díez y

Yolanda García Mezquita, que leyeron atentamente los capítulos; de Julimar da Silva Bichara, que soportó, además, mis dudas econométricas; y de Ciro Murayama, Miguel Atienza, Mario Martínez Piva y David Matesanz, que desde la distancia americana me enviaron sus ánimos. Sin ellos tampoco hubiera podido concluir la investigación.

Hago extensivo mi agradecimiento a los profesores del Departamento, especialmente a Pablo Martín Urbano y Gemma Durán, por su preocupación sincera.

A mis padres y, en general, a toda mi familia, en España, Italia y Chile, que se ha mostrado alentadora y comprensiva en los momentos más difíciles de la elaboración y escritura de la tesis, he de agradecerse igualmente. Y a los amigos, siempre pendientes.

Por último, quiero reconocer el estímulo que he recibido de Santos Ruesga, que, además de dirigir esta investigación, me ha enseñado a trabajar con constancia y dedicación, preocupándose por mí en todo momento. Me ha dado la oportunidad de participar en numerosas investigaciones y proyectos, así como en la escritura de diversos artículos y en la participación en el libro *Economía del trabajo y política laboral*.

Con él he aprendido todo lo que sé sobre política laboral y mercados de trabajo, y espero seguir haciéndolo.

Tres Cantos, 13 de junio de 2004

Introducción

El interés por el estudio de la influencia de las instituciones del mercado de trabajo en los resultados macroeconómicos surge de la crisis de principios de los años setenta. A raíz de las crisis del petróleo, las crecientes tasas de inflación y paro siguieron evoluciones diferentes en los países europeos, a pesar de tener un origen común en perturbaciones de oferta similares. Esta situación planteó algunas dudas sobre la importancia que las instituciones del mercado de trabajo de cada país podían tener en dichas evoluciones macroeconómicas diferentes.

A finales de los años ochenta, la crisis económica que llevó a un estancamiento de la demanda agregada unido a un incremento en la inflación y los salarios, indujo a los diferentes países a adoptar políticas de ajuste, políticas de carácter monetario, con la pretensión de luchar contra la inflación, de manera que llevara directamente a una reducción del desempleo.

Sin embargo, en Europa, ante la perspectiva de la Unión Económica y Monetaria, que restringe el uso de la política monetaria como política de ajuste, se firmaron una serie de Pactos Sociales –acuerdos tripartitos– en la totalidad de países con el objetivo de lograr los criterios de convergencia nominal de Maastricht y así alcanzar el ingreso en la Unión Monetaria. Una vez lograda la Unión Monetaria, el interés de los políticos europeos se encaminó a la lucha directa contra las altas tasas de desempleo, incluyéndose un nuevo título de empleo en el Tratado de Amsterdam, en 1997, con el objetivo de promover la convergencia de las políticas de empleo de los países europeos, aun sin mo-

dificar la soberanía nacional en materia de política laboral (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 1999: 181).

Desde entonces, no sólo la creación de empleo y la lucha contra el desempleo han estado presentes en las sucesivas cumbres celebradas, sino que a partir del Consejo de Lisboa (2000), se plantea el objetivo de la consecución del pleno empleo en el seno de la Unión Europea.

Tras los criterios de convergencia establecidos que buscaban acercar las estructuras productivas de los diferentes países, por lo tanto, el paso que falta es acercar las estructuras laborales, es decir los sistemas de relaciones laborales. Esta evolución refleja el segundo plano al que ha quedado relegado el mercado de trabajo, en los intereses de la creación de la Unión Económica y Monetaria, a pesar de ocupar una posición estratégica ya que regula la participación en la renta de los diferentes actores económicos. Además, el propio ajuste del mercado laboral constituye por sí mismo uno de los mecanismos de estabilización macroeconómica y puede compensar la pérdida de instrumentos nacionales de política coyuntural que han sufrido los países incorporados a la Unión.

Al mismo tiempo, ya que en el marco de la Unión Económica y Monetaria no existen las monedas nacionales, no se puede recurrir al tipo de cambio como instrumento de política económica para compensar la pérdida de competitividad derivada de excesivos aumentos salariales, provocados por una política de rentas no adecuada.

Por tanto, ante la imposibilidad implementar políticas monetarias y de tipo de cambio nacionales en el marco de la Unión Económica y Monetaria, las nuevas políticas de empleo pasan a ser verdaderos re-

cursos de política macroeconómica.

Y no sólo las políticas, sino las reformas necesarias de las instituciones laborales, que permitan la adecuación y el ajuste de los mercados de trabajo ante las posibles perturbaciones asimétricas.

Simultáneamente, la determinación de los salarios se convierte también en el instrumento de política de renta manejado, en este caso, en la mayoría de los países de la Unión Europea, por los propios agentes sociales que participan en el mercado de trabajo. A través de la negociación salarial, se determinan los salarios, que constituyen un aspecto fundamental en el resultado macroeconómico por su influencia en la capacidad competitiva de la economía (medida en precios) y en la propia evolución del mercado de trabajo, al afectar a la demanda del mismo.

Por tanto, el interés por las relaciones entre los aspectos institucionales del mercado de trabajo y los resultados macroeconómicos, que resurgió a partir de la crisis de la década los años setenta, mantiene, si no incrementa, su vigencia en el contexto europeo.

Entre las instituciones del mercado de trabajo, la negociación colectiva se presenta como una de la principales, pues tiene "un especial protagonismo en la conformación de las rentas del trabajo y de los costes salariales y, por tanto, en la evolución de la actividad económica y en las condiciones de trabajo y de vida de una parte importante de la población" (Aragón, 2003: 2).

A pesar de que, generalmente, se engloba a los países de la Europa continental como países con sistemas de negociación colectiva similares, la realidad es que las características específicas de la propia

evolución sindical han determinado modelos de negociación colectiva variados en los países de la Unión Europea.

De esta forma el estudio de los diferentes sistemas de negociación colectiva en los países de la Unión Europea y su influencia en la evolución del mercado de trabajo, en el desarrollo y en el equilibrio macroeconómico, se convierte en un eje fundamental para la posterior puesta en marcha de las políticas y reformas institucionales del mercado laboral más adecuadas en cada caso.

Por ello, el objetivo principal de la tesis es analizar cómo influye la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en los países de la Unión Europea, antes de la ampliación¹, con la finalidad de adecuar las políticas, actuaciones y reformas institucionales del mercado laboral.

Para ello, se caracterizan los diferentes sistemas de negociación colectiva en los países de la Unión Europea y se analiza su influencia en la evolución del mercado de trabajo, tanto en precio (salarios) como en volumen (empleo) y en el equilibrio macroeconómico (a través del crecimiento del PIB).

Siguiendo el esquema teórico de los modelos del mercado de trabajo, la curva de determinación de salarios reales depende, entre otras cuestiones del poder negociador de los asalariados, que se mide a través de los rasgos característicos de la negociación colectiva, de

¹ La selección de los países de la Unión Europea antes de la ampliación se debe a que son países con una mayor tradición de instituciones del mercado de trabajo, en especial, de negociación colectiva, que los países recientemente adheridos.

otras instituciones del mercado de trabajo y de las perturbaciones de oferta y de demanda².

A partir de la relación inversa entre los salarios reales y la demanda de trabajo (que en el corto plazo se puede expresar como una regla de fijación de precios), se determina el equilibrio en el mercado de trabajo a corto plazo.

En el largo plazo, "la tasa de desempleo de equilibrio es la que hace compatibles las aspiraciones salariales de los trabajadores con la tasa de beneficio (que depende negativamente de los salarios reales) a la que aspiran los empresarios. Cuando la tasa de beneficio está por debajo de las aspiraciones de los empresarios (la tasa de desempleo está por debajo de la tasa de desempleo de equilibrio), los precios suben, la inflación aumenta y, para un nivel dado de demanda agregada nominal, la producción y el empleo disminuyen. Cuando los salarios reales están por debajo de las aspiraciones de los trabajadores (la tasa de desempleo está por debajo de la tasa de desempleo de equilibrio), los salarios nominales suben, los precios suben, la inflación aumenta y, dado un nivel de demanda agregada nominal, la producción y el empleo disminuyen" (Viñals y Jimeno, 1997: 27).

Así, ante la influencia clave que ejerce el marco institucional sobre los resultados macroeconómicos (a partir de las implicaciones en el mercado laboral) resulta imprescindible su estudio y caracterización específica. Por tanto, es necesario establecer una cierta clasificación de las características de los sistemas de negociación atendiendo a los factores determinantes.

² Las perturbaciones que inciden en la tasa de paro de equilibrio se pueden dividir en: variaciones en la tasa de crecimiento de la productividad, cambios en el tipo de interés real y cambios en la demanda de trabajo (Blanchard y Wolfers, 2000).

Los primeros análisis (Bruno y Sachs, 1991 y Calmfors y Driffill, 1988) que incorporan el comportamiento institucional se han basado en comparaciones internacionales, y se han dirigido principalmente a la caracterización del proceso de determinación salarial, partiendo de la idea de que la inflación salarial es una de las causantes tanto de la elevación de precios como de las altas tasas de desempleo.

Además, se pueden nombrar los trabajos que analizan el impacto de las instituciones del mercado laboral en el comportamiento económico de algunos países de la OCDE, distinguiendo dos enfoques o líneas de investigación diferenciadas: por un lado, aquellos que analizan el papel de las instituciones del mercado de trabajo en la determinación del comportamiento macroeconómico atendiendo a la fijación salarial, y aquellos otros en que se relacionan las variables institucionales con el nivel de desempleo de equilibrio.

Entre estos últimos, destaca el estudio de Nickell (1997), en el que se comparan las tasas de desempleo y las instituciones del mercado de trabajo entre Estados Unidos y Europa, rechazando la idea de que Estados Unidos, por ser más flexible que Europa, ha tenido una evolución del desempleo más favorable.

Elmeskov et al. (1998) y Scarpetta (1996) proponen un análisis empírico de los efectos de las instituciones del mercado laboral sobre el desempleo estructural en la OCDE, considerando 19 países para el periodo 1983-95. La principal conclusión a la que llegan es que algunos países europeos han tenido éxito al reducir el desempleo en los últimos años gracias a reformas de sus mercados de trabajo, especialmente orientadas a los denominados *insiders*.

Belot y Van Ours (2000, 2001) inciden en la potencial relevancia

de las complementariedades entre instituciones y proponen un modelo estático de los efectos de un conjunto de variables institucionales sobre el desempleo. Los resultados expresan que en algunos países las instituciones tienen un efecto directo sobre el desempleo, mientras en otros son más importantes los efectos de interacción.

Un estudio de Nickell y Layard (1999) plantea regresiones de tasas de desempleo sobre el cambio en la tasa de inflación y un conjunto de índices institucionales para 20 países industrializados, utilizando medias para 1983-88 y 1989-94. Tomados en valor nominal, los resultados indican que una mayor tasa de afiliación sindical y una mayor cobertura aumentan el desempleo, mientras la coordinación sindical y empresarial lo presionan a la baja.

Blanchard y Wolfers (2000) se concentran en el papel combinado que juegan las instituciones y las condiciones macroeconómicas. Identifican un conjunto de variables macroeconómicas que podrían tener un papel significativo en la explicación del desempleo europeo: la caída en el crecimiento del factor total de la productividad, la tasa de interés real y los cambios adversos en la demanda de trabajo. La principal idea es que la tendencia de estas variables puede explicar el incremento general del desempleo en Europa, mientras las variaciones entre países se deben imputar a sus diferentes instituciones. Por lo tanto, este análisis muestra que las perturbaciones macroeconómicas como explicación de la variación en la evolución del desempleo entre los países no es suficiente, haciéndose necesaria la información institucional para completar el análisis.

Nunziata (2001) estudia la influencia de las instituciones del mercado de trabajo en los niveles de desempleo a través de su impacto sobre la determinación salarial. En realidad, una parte importante de la

explicación del impacto de las instituciones del mercado de trabajo en el desempleo se deriva del papel que desempeñan dichas instituciones en el proceso de determinación salarial. Incluso si algunas instituciones no influyen directamente en el desempleo, ejerciendo presión sobre los salarios, puede que a través de su impacto en el proceso de ajuste de los desempleados a los puestos de trabajo vacantes disponibles tengan un impacto significativo sobre los salarios y sobre los movimientos en la demanda de trabajo de equilibrio.

Así pues, la cuestión de cómo afecta la estructura de negociación a los salarios reales y a los niveles de desempleo se ha venido estudiando de forma empírica, utilizando los principales análisis múltiples formas econométricas: desde simples regresiones, hasta análisis *cluster* o de conglomerados, de componentes principales o de *datos de panel*, siendo este último tipo de análisis los que combinan la comparación entre diferentes países a lo largo de amplios periodos de tiempo, de modo que se presentan, a priori, como los más adecuados.

Con el fin de organizar y facilitar la lectura, la tesis doctoral que aquí se presenta se estructura en cuatro grandes capítulos, precedidos por una breve introducción.

En el primero de ellos, se recogen los principales fundamentos teóricos del mercado de trabajo, presentando un análisis de las teorías esenciales de corte clásico, junto a los nuevos enfoques competitivos y las escuelas más recientes en torno a la explicación del funcionamiento del mercado de trabajo. También en este primer capítulo se incluyen los fundamentos teóricos básicos en cuanto a la determinación de salarios, precios y desempleo de equilibrio.

El segundo capítulo plantea una recopilación descriptiva en pro-

fundidad de los sistemas de negociación colectiva en los diferentes países de la Unión Europea, tanto en lo referente a los agentes sociales que en ella participan, como al objeto de negociación y, fundamentalmente, los rasgos que marcan la estructura de negociación colectiva. Entre estos últimos, el ámbito, la centralización y la coordinación de la negociación colectiva ocupan un lugar destacado. Sin embargo, la aportación más destacada en este capítulo es la construcción de un índice de poder sindical que pretende medir la capacidad de presión que los representantes de los trabajadores pueden desplegar en la firma de los convenios colectivos.

En el tercer capítulo se analiza empíricamente la influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos a través de un modelo de *datos de panel*, que abarca el periodo 1960-1998, para 13 países de la Unión Europea³.

Por último, las conclusiones esenciales se ordenan en el cuarto capítulo, junto a un breve resumen de los principales resultados obtenidos.

³ Se excluyen del análisis empírico los países de Grecia y Luxemburgo, debido a la escasez de estadísticas.

Capítulo I

**Fundamentos teóricos del mercado de
trabajo**

Este primer capítulo trata de mostrar las principales líneas teóricas que han analizado y estudiado el funcionamiento del mercado laboral, así como las variables y factores que lo determinan.

El estudio del mercado de trabajo tomó un fuerte ímpetu en las décadas de los años ochenta y, sobre todo, noventa con el fin de explicar las diferencias existentes entre países, en lo referente a la evolución y persistencia del desempleo, fundamentalmente, originadas en su mayoría en las crisis del petróleo de los años setenta.

Una buena parte de los análisis y estudios han centrado su interés en las diferencias de las instituciones del mercado de trabajo, especialmente en cuanto a la determinación de los salarios, y su incidencia en el desempleo de equilibrio.

Por ello el presente capítulo está dedicado a la evolución del análisis del mercado de trabajo en las principales corrientes teóricas. El aporte fundamental, sin ser un objeto específico de estudio, proviene de la teoría neoclásica, que facilita los fundamentos microeconómicos más importantes de la economía laboral.

Sin embargo, debido a la rigidez e irrealidad de los supuestos sobre los que basa su modelo, resulta necesario introducir las críticas y nuevos planteamientos surgidos del paradigma keynesiano. De nuevo, este paradigma no tiene como objeto de estudio específico el mercado de trabajo, pues lo considera un mercado derivado, al final de la jerarquía de mercados.

Es la escuela institucionalista la que analiza el mercado de trabajo como un mercado distinto debido a la particular mercancía que en él se intercambia. A partir de esta escuela, que parte del estudio del marco institucional en que se desarrollan las relaciones laborales que

condicionan el funcionamiento del mercado de trabajo, surgen los nuevos paradigmas de la economía laboral.

El grupo de enfoques no competitivos aparece como una crítica a la escasa explicación que la teoría ortodoxa puede ofrecer ante la persistencia de las diferencias salariales y la existencia de desempleo. Entre estos modelos, la escuela institucionalista es, en realidad, el primer gran bloque, junto al desarrollo de la dualidad y segmentación de los mercados de trabajo. Los otros grandes cuerpos teóricos que explican el funcionamiento del mercado de trabajo bajo una perspectiva del mismo no competitiva, se dividen en las teorías de los salarios de eficiencia y las de reparto de renta.

De entre estas últimas teorías, se hace especial hincapié en los modelos de trabajadores internos-externos y los modelos de negociación de los sindicatos, que son las perspectivas de mayor interés para el análisis de los diferentes sistemas de negociación colectiva y de implicación de las instituciones del mercado de trabajo en los resultados macroeconómicos.

Estas teorías no competitivas tratan de explicar por qué los empresarios están dispuestos a pagar salarios por encima de los que se considerarían de equilibrio, incluso aunque haya desempleo. Es decir, son teorías que, a partir del proceso de determinación salarial, ofrecen una explicación del desempleo.

Con esta revisión teórica se pretende, sin analizar minuciosamente cada uno de los modelos teóricos, marcar las pautas de los principales desarrollos teóricos que llevan a comprender el funcionamiento del mercado de trabajo, en cuanto al proceso de formación de los salarios.

Mediante la determinación de los salarios se trata de destacar los principales factores que influyen en el comportamiento y configuración de los salarios, resaltando el papel clave que desempeñan las instituciones del mercado de trabajo, en especial, la negociación colectiva.

Para explicar la evolución del desempleo en el tiempo y su diferente incidencia en los países europeos, se han desarrollado dos tipos de estudios, basados en la determinación de las curvas de salarios y precios en mercados no competitivos.

Estos estudios se dividen entonces entre aquellos que hacen hincapié en la función que desempeñan las instituciones del mercado de trabajo en el desarrollo del mercado de trabajo, y los que sugieren la interacción entre estas instituciones del mercado de trabajo (que se clasifican entre las que inciden directamente sobre el desempleo y las que lo hacen a través de la determinación de los salarios) y las perturbaciones macroeconómicas.

En definitiva, tratan de explicar no sólo la evolución del nivel de desempleo, sino su persistencia en el tiempo y la diferente respuesta que han planteado las economías europeas (por su diferente configuración institucional) ante las perturbaciones.

1. La teoría neoclásica

La economía neoclásica basa su razonamiento en la maximización de utilidad que consumidores y productores llevan a cabo, actuando individualmente, en un mercado competitivo. Es decir, actúan en un mercado tal que los precios se encuentran determinados de forma exógena y, por tanto, las acciones sobre la oferta y la demanda llevarán a que éstas se igualen en la situación de equilibrio que, además, es la de pleno empleo de los factores.

Según el paradigma neoclásico, el trabajo es una mercancía más, razón por la cual, el mercado en que se determina funciona como cualquier otro mercado. Los elementos básicos para su análisis serán entonces los mismos que en el resto de mercados: la oferta y la demanda de trabajo, así como su precio, que en este caso es el salario real o los costes laborales. De su interacción se obtienen los niveles de empleo y salario de equilibrio.

Las explicaciones neoclásicas de los desequilibrios cuantitativos entre oferta y demanda (es decir, desempleo e inflación de salarios) parten de los supuestos generales del modelo neoclásico:

- todos los mercados (incluido, por tanto, el de trabajo) se encuentran bajo condiciones de competencia perfecta, de modo que todos los desequilibrios se ajustan inmediatamente, gracias a la flexibilidad de precios-salarios
- hay información y movilidad perfectas
- todos los trabajadores presentan similares cualificaciones, es decir, el trabajo se trata como una mercancía “homogénea”.

Bajo este modelo neoclásico, se entiende que la economía se encuentra en equilibrio cuando utiliza plenamente todos los factores productivos. De esta forma, las desviaciones del equilibrio son transitorias, pues gracias a la plena flexibilidad del precio del factor trabajo se reajusta de nuevo el empleo. Sólo las rigideces impiden que los precios se determinen libremente por las condiciones de oferta y demanda y vacíen los mercados en el pleno empleo.

Al considerarse que el funcionamiento del mercado de trabajo es como el de cualquier otro bien, teniendo en cuenta que la demanda del factor de producción trabajo es una demanda derivada de las propias necesidades del proceso productivo, la demanda de trabajo neoclásica se deduce a partir de tres consideraciones (Fernández Cornejo y Algarrá Paredes, 2000): las empresas maximizan beneficios; las empresas actúan en mercados de competencia perfecta; y se cumple la ley de la productividad marginal decreciente del trabajo.

Por tanto, y debido a la productividad marginal decreciente que resulta de añadir más trabajadores a un *stock* de capital dado, la demanda de trabajo tiene pendiente negativa: el empresario contratará trabajadores hasta que se iguale el valor del producto generado por el último trabajador con el salario real vigente en el mercado. Si baja el salario, aumentará el empleo en una proporción dada por la elasticidad de la curva de demanda de trabajo.

La posición de la curva de demanda dependerá de la productividad total: si aumenta, el empresario estará dispuesto a pagar mayores salarios por el mismo nivel de empleo (Juan Asenjo, 1996).

Y la productividad marginal del trabajo depende de la técnica concreta utilizada que, según la teoría neoclásica, es un factor exógeno al modelo. En el largo plazo, la productividad marginal del trabajo se

corresponde con el salario o precio del factor trabajo (Ruesga et al. 2002).

Sin embargo, hay que considerar el horizonte temporal, pues a largo plazo, la elasticidad de sustitución entre los factores productivos capital y trabajo se hace mayor. En el largo plazo, los determinantes de la demanda de trabajo son la demanda del propio producto y la tecnología o la relación entre capital y trabajo. Pero también influyen las instituciones del mercado de trabajo y las regulaciones que, según los neoclásicos, introducen rigideces en el mercado de trabajo e impiden su buen funcionamiento.

En el corto plazo, por el contrario, la demanda de trabajo depende del valor del mismo, es decir, del salario. Las variaciones relativas se deberán entonces a los cambios técnicos (exógenos) y a las diversas combinaciones de capital y trabajo.

En cuanto a la curva de oferta de trabajo (la relación entre los salarios reales y la cantidad de trabajo ofrecida por los trabajadores), la teoría neoclásica parte de la elección de distribuir su tiempo a la que se enfrenta cada trabajador: orientar sus preferencias al ocio o al trabajo.

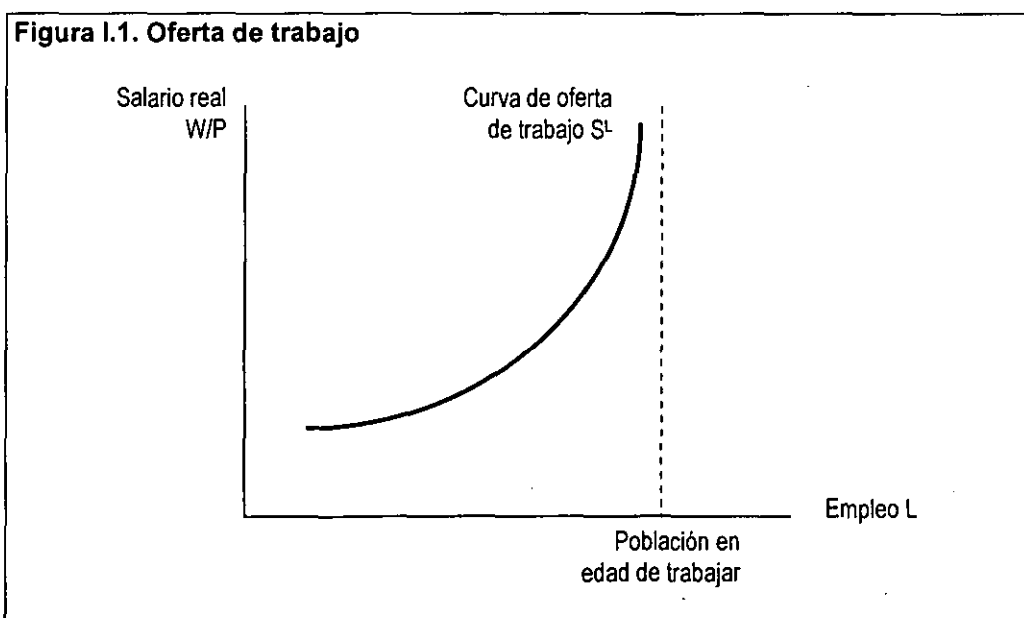
Al ser el salario tanto remuneración del trabajo como renta que se puede dedicar al consumo (al ocio, en este caso), el trabajador se enfrenta a la elección de, ante un aumento salarial, decidir si prefiere aumentar el tiempo que dedica al trabajo o el que dedica al ocio. El resultado final dependerá de la intensidad de los efectos renta y sustitución que actúan simultáneamente.

El efecto renta, que es negativo, implica que, ante un aumento del salario real, el trabajador prefiere dedicar más tiempo al ocio, pues dedicando menos tiempo al trabajo consigue alcanzar, al menos, el

mismo nivel de renta, si no superior. Por tanto, ante un aumento del salario real, disminuye la cantidad de trabajo ofertada.

Por el contrario, el efecto sustitución, que es positivo, refleja, ante un aumento del salario real, un aumento del tiempo dedicado al trabajo, pues el ocio se convierte en relativamente más caro: ha aumentado la remuneración de cada hora dedicada al trabajo, de modo que el coste de oportunidad de cada hora dedicada al ocio resulta más caro. Así, ante un aumento salarial, la cantidad de trabajo ofertada se incrementa.

Además, ante un aumento del salario se puede producir otra reacción que es la de aquellos individuos que no formaban parte del mercado de trabajo y se incorporan a él al hacerse más atractiva la dedicación al trabajo que al ocio.

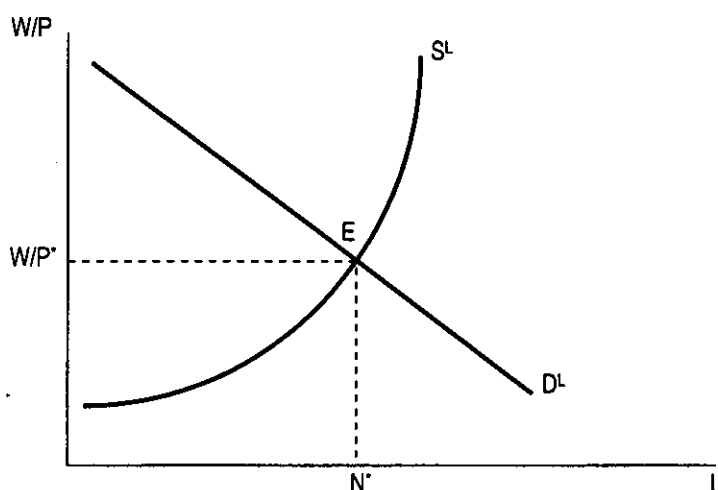


De esta forma, la curva de oferta salarial presenta una pendiente positiva, aunque se va haciendo asintóticamente vertical al acercarse el nivel de población activa al nivel de población en edad de trabajar, co-

mo se muestra en la *figura 1.1* (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

Para lograr el equilibrio en el mercado de trabajo, se representan simultáneamente las curvas de oferta y demanda.

Figura 1.2. El mercado de trabajo neoclásico



En el planteamiento neoclásico, el mercado de trabajo se encuentra en equilibrio y, si no es así, las propias fuerzas de oferta y demanda harán que se restablezca rápidamente, gracias a la flexibilidad del salario y a la perfecta movilidad de los trabajadores. Por tanto, según la teoría neoclásica no existe desempleo involuntario y si es así, éste es coyuntural o friccional.

Si se produjese una situación de desempleo sería debido a que los trabajadores en paro tienen un salario de reserva superior al de equilibrio, por lo tanto, prefieren dedicar el tiempo al ocio (consumo actual) en lugar de ocuparlo desempeñando un trabajo (consumo futuro) (Juan Asenjo, 1996).

Si el desempleo persiste, se debe a las injerencias externas que impiden el ajuste entre oferta y demanda de trabajo. La principal de ellas es la rigidez del salario, que viene impuesta por los sindicatos y otras instituciones del mercado de trabajo (como el salario mínimo, la negociación colectiva, las cotizaciones a la seguridad social, etc.) que impiden que los costes salariales se ajusten, es decir, disminuyan, cuando existe un exceso de oferta de trabajo o una escasez de demanda (que son las situaciones en que se produce desempleo).

Sin embargo, los supuestos iniciales de los que parte la teoría neoclásica son extremadamente rígidos y no se cumplen en la realidad, ya que si los mercados no se ajustan rápidamente ante las variaciones de oferta y demanda se debe no sólo a la existencia de rigideces que impiden el correcto funcionamiento del mercado, sino al propio incumplimiento de estos supuestos básicos, pues las empresas fijan los precios en los mercados de bienes y los salarios reales, en el mercado de trabajo, se fijan a partir de un proceso de negociación entre oferentes y demandantes, no a partir del libre juego entre oferta y demanda.

Además, existen múltiples costes tanto en la información (que es asimétrica) como en la movilidad (que se enfrenta a múltiples barreras: sociales, culturales, ...). Y la oferta de trabajo no se puede considerar en ningún caso como homogénea (no todos los trabajadores tienen las mismas cualificaciones), sino que la mano de obra es altamente heterogénea.

En el modelo neoclásico básico del mercado de trabajo se produce bienestar social con un mínimo coste, debido a que las dos partes actúan en su propio interés, las empresas buscando la maximización de los beneficios, y los trabajadores, la maximización de la utilidad en la elección ocio-trabajo.

Pero, ante este planteamiento ideal, la realidad se presenta distinta. La evolución de la corriente neoclásica incorpora entonces los supuestos más reales que contrastan con la condición de competencia perfecta en el mercado de trabajo, dando lugar a diversas teorías que tienen como base el paradigma neoclásico:

- heterogeneidad de trabajadores y trabajos,
- monopsonio y trabajo organizado,
- información imperfecta y costosa,
- movilidad del trabajo costosa.

Los modelos que explican la existencia de paro, del desempleo denominado clásico o neoclásico⁴, parten de la consideración del mercado de trabajo como un mercado de competencia imperfecta, donde los salarios, en realidad, se negocian entre los representantes de los trabajadores y los empresarios.

2. El modelo keynesiano

El paradigma desarrollado por Keynes difiere del neoclásico en que considera que el salario y el empleo se determinan en procesos distintos. Los salarios, entonces, no sirven para igualar oferta y demanda de trabajo, por lo que no funcionan como mecanismo para eliminar el desempleo.

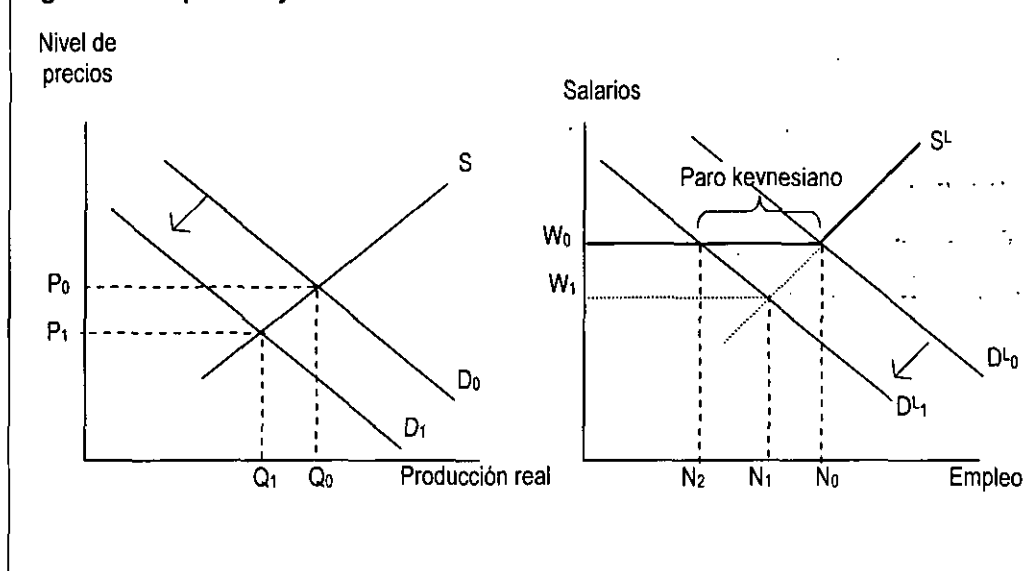
Los supuestos sobre los que se apoya el enfoque keynesiano son, básicamente, los siguientes:

⁴ El paro clásico es el que hace referencia al paro provocado por la rigidez de los salarios, es decir, porque los salarios se encuentran por encima del de equilibrio y las fuerzas de mercado no son capaces de reconducirlo.

- el desempleo se origina por una escasez de demanda agregada, y
- no hay flexibilidad salarial que permita volver a la situación de pleno empleo inmediatamente.

En este contexto, el volumen de empleo viene determinado por la demanda agregada y no por los niveles salariales. El empleo no se determina en el mercado laboral, sino en el de bienes.

Figura 1.3. El paro keynesiano



Si se produce una contracción en la demanda agregada de bienes y servicios (de D_0 a D_1 en la parte izquierda de la figura 1.3), las empresas reaccionan reduciendo el ritmo de producción (de Q_0 a Q_1), lo que repercutirá negativamente en su demanda de trabajo (que se trasladará de DL_0 a DL_1 en la parte derecha de la figura 1.3). Considerando que la oferta de trabajo, a corto plazo, es constante, la reducción de la demanda genera desempleo. Los salarios, en lugar de descender inmediatamente hasta W_1 , se mantienen en W_0 .

Al contrario que la predicción neoclásica, este desempleo tiene carácter involuntario y no es consecuencia de que los salarios sean excesivamente elevados, sino que se puede considerar un desempleo coyuntural, dependiente de las fases del ciclo económico.

Por tanto, mientras el desempleo clásico se explica porque el salario real es superior al de equilibrio, el desempleo keynesiano tiene su origen en una demanda agregada insuficiente, que hace que, al salario vigente, el empresario estaría dispuesto, en realidad, a contratar a más trabajadores.

Así, si los salarios no se ajustan para lograr de nuevo el equilibrio, ante una situación de insuficiencia de demanda agregada, el ajuste se producirá entonces vía cantidades, es decir, disminuirá la cantidad demanda de trabajo y se producirá una disparidad entre ésta y la oferta, llegándose a una situación de desempleo que no es coyuntural.

En definitiva, la principal aportación del modelo keynesiano al funcionamiento del mercado de trabajo es la posibilidad de que la economía se encuentre en equilibrio con desempleo.

3. La escuela institucionalista

La teoría institucionalista⁵ de los mercados de trabajo surgió en la década de los años cuarenta, en Estados Unidos, en un clima de auge de los sindicatos en ese país y de difusión de la negociación colectiva denominada centralizada en los países escandinavos. Para los institucionalistas, la negociación colectiva demuestra precisamente la

⁵ Los autores reconocidos como iniciadores de esta escuela fueron Thorstein B. Veblen, John Commons y Wesley Mitchell.

invalidez de la teoría ortodoxa de los salarios; pues la determinación salarial surgida de la negociación es muy diferente de la que considera la teoría neoclásica que se deriva del funcionamiento competitivo del mercado (McConnell y Brue, 1997).

El enfoque dominante, pues, en la economía laboral hasta la década de los años cuarenta fue la corriente neoclásica. En ese momento surgen diversos estudios empíricos que contradicen las postulaciones neoclásicas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. En especial, hacen hincapié en la importancia de las instituciones del mercado de trabajo en la determinación salarial, sobre todo, centrando sus análisis en la demanda de trabajo, más que en la oferta.

Una diferencia importante entre ambas corrientes, neoclásica e institucionalista, es que la primera basa su análisis en la formulación teórica, mientras la teoría institucionalista parte de la observación directa del funcionamiento del mercado de trabajo (Toharia, 1983b). De ahí surge precisamente una de las mayores críticas que se le achaca al institucionalismo: la falta de un cuerpo teórico sólido.

Los institucionalistas rompen con la idea individualista⁶ de la teoría neoclásica, así como con la consideración del mercado de trabajo

⁶ Esta idea ya la destacó la escuela marxista, que, a partir de la distinción entre trabajo (real) y fuerza de trabajo (trabajo potencial), señala el conflicto de intereses entre el trabajador (que ofrece su fuerza de trabajo) y el empleador (que utiliza el trabajo real o efectivo), a partir de una relación que no se establece en igualdad de condiciones, pues el poder de unos y otros está desequilibrado a favor de los segundos. Esta relación, además, no es sólo una relación de mercado definida por el salario, sino que va más allá, siendo una relación de carácter social, en la que las instituciones desempeñan un papel fundamental a través de la configuración del mercado de trabajo, punto donde también coincide la escuela institucionalista (Ruesga et al., 2002). Sin embargo, debido a que el marxismo no plantea estrategias para la creación de empleo en una sociedad capitalista, teniendo en cuenta que "las soluciones últimas a los desequilibrios en el mercado de trabajo pasan por la superación del sistema" (Ruesga, García de la Cruz y Murayama, 2000: 34), no se ha considerado explícitamente.

como cualquier otro mercado. Son las instituciones las que condicionan el comportamiento y la conducta maximizadora de trabajadores y empresarios.

La teoría neoclásica considera a las instituciones como rigideces que impiden el correcto funcionamiento de oferta y demanda en el mercado de trabajo. Sin embargo, los institucionalistas las consideran como parte fundamental del mercado de trabajo, sin las cuales resulta difícil entender su funcionamiento.

En el mercado competitivo que plantea la corriente neoclásica, los empresarios ajustan el nivel de empleo como respuesta a los cambios en salarios y productividad y los trabajadores están dispuestos a aceptar salarios flexibles (a la baja). En realidad, entonces, las corrientes que parten de la teoría neoclásica (como puede ser la teoría del capital humano o la de búsqueda de empleo) consideran que el desempleo es el resultado de ciertas barreras a la entrada en el mercado de trabajo competitivo. Mientras la corriente institucionalista plantea la existencia de factores institucionales como explicación a la pretendida rigidez del mercado laboral.

Como expresan Doeringer y Piore (1983: 313) si para reducir el desempleo es necesario llevar a cabo “cambios en la estructura de los puestos de trabajo, mediante la formación en el trabajo o mediante ajustes de las tasas de salarios relativos, entonces se deben considerar explícitamente las fuerzas *institucionales* que rigen estas variables”.

La principal institución que interviene en el mercado de trabajo es el sindicato, a través de su participación en la negociación colectiva y por ende, en la determinación de salarios. Por tanto, los cambios en la demanda de consumo o las recesiones, según la escuela institucionalista, se reflejan en los efectos que producen sobre el comportamien-

to de los sindicatos y los empresarios en la determinación de salarios y empleo, y no en desplazamientos de la curva de demanda (McConnell y Brue, 1997).

El razonamiento institucionalista parte de la idea de segmentación de mercados, de la dualidad de mercados, según la cual, existe un mercado denominado interno o primario, que podría considerarse de “buenos trabajos” y otro externo o secundario, en el que se engloban los trabajos “malos”. Esta es la mayor aportación teórica de esta escuela.

El mercado interno o primario se caracteriza por la estabilidad en el empleo, por el lado de la oferta, mientras por la demanda, está compuesto por empresas productoras de bienes con demanda estable.

Por el contrario, el mercado externo o secundario está formado por los trabajadores a tiempo parcial o con contrato temporal, con trayectorias profesionales más inestables (en definitiva, empleos de peor calidad), mientras la demanda engloba a las unidades productoras de menor tamaño, cuya demanda de productos es más elástica, con un cambio tecnológico más lento y una menor intensidad en el uso del capital físico (Murayama, 2000).

3.1. Teoría de la segmentación

La hipótesis básica del mercado dual es que el mercado de trabajo se encuentra dividido en segmentos o estratos distintos, el segmento primario y el secundario. En el mercado primario, los empleos son estables, con salarios relativamente elevados y buenas condiciones de trabajo; mientras los empleos del mercado secundario están relativamente peor pagados, tienen peores condiciones de trabajo y

son inestables y se caracterizan, además, por una elevada rotación de los trabajadores.

El origen de esta teoría se encuentra en el estudio de los grupos menos favorecidos en el mercado laboral estadounidense: los trabajadores negros de las áreas urbanas, que según esta teoría, sólo lograban empleo en el mercado secundario, de modo que las altas tasas de desempleo reflejaban la característica de elevada rotación e inestabilidad de dicho mercado. Además, ponía de relieve la alta estabilidad de la situación, marcándose cada vez más las diferencias entre los dos segmentos o mercados.

Sin embargo, incluso dentro del segmento primario también se establecen diferencias, formándose un segmento superior, compuesto por profesionales y directivos, que perciben sueldos más elevados y presentan más posibilidades de ascenso, y otro segmento inferior, con mayor movilidad y rotación, a la manera del mercado secundario, aunque con un mayor grado de estabilidad en el empleo que éste (Piore, 1983a).

El problema del persistente desempleo azota especialmente al mercado secundario, puesto que en el mercado primario (principalmente, el segmento inferior es el que peor parado aparece ante problemas de desempleo) se considera en cierto modo que el desempleo es de carácter friccional.

El concepto de mercado interno de trabajo, por ejemplo, una fábrica, en la que el precio y la asignación del trabajo se rigen por normas y procedimientos administrativos, se contrapone al de mercado externo, el mercado de trabajo en general, donde las decisiones de precio y asignación vienen determinadas directamente por las variables económicas. Las normas que condicionan el precio y la asignación en

el mercado interno otorgan a los trabajadores de ese mercado ciertos privilegios sobre los del mercado externo (Doeringer y Piore, 1983)⁷.

Dickens y Lang (1992) señalan como elementos clave de esta teoría de la segmentación, dos aspectos:

- el mercado de trabajo está formado por segmentos distintos en los que los salarios y el empleo se determinan bajo diferentes normas y políticas de empleo,
- en algunos segmentos del mercado laboral, los trabajos están racionados y los trabajadores hacen cola para acceder a estos empleos en estos sectores o segmentos.

Si hay "colas", es decir, un exceso de oferta respecto a salarios altos, es debido a la existencia de rigidez salarial, por lo que, a pesar de las consideraciones institucionales, es una teoría con fuertes raíces neoclásicas.

La parte más difícil de la teoría de mercados segmentados reside en la explicación de por qué los empresarios que pagan los salarios más altos no reducen los salarios ante una situación de exceso de oferta de trabajo. Las teorías que lo explican, encuadradas ya en los nuevos enfoques, se pueden dividir entre teorías de salarios de eficiencia y teorías de reparto o extracción de rentas (Dickens y Lang, 1992).

⁷ El modelo más conocido es el del mercado de trabajo dual de Doeringer y Piore, aunque no es más que un enfoque que se puede englobar en una teoría más amplia de los mercados segmentados (Adnett, 1996).

4. Nuevos enfoques no competitivos

Mientras los principales enfoques teóricos permiten explicar el funcionamiento del mercado de trabajo, a partir de fundamentos microeconómicos y macroeconómicos (como se recoge en la *tabla 1.1*), otro grupo de teorías que tratan de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo lo hace a través de la determinación de los salarios, englobando aquellas cuyo objetivo se centra en la explicación del desempleo (por qué los salarios, en el ámbito macroeconómico, no vacían el mercado de trabajo) a través de la formación salarial.

Tabla 1.1. Enfoques teóricos del mercado de trabajo

Escuela	Funcionamiento del mercado de trabajo	Determinación salarial	Explicación del desempleo
Neoclásica	Mercado de trabajo como cualquier otro mercado Maximización individual de beneficios (empresas) y utilidad (trabajadores) y competencia perfecta	Interacción de oferta y demanda de trabajo Flexibilidad salarial	Desempleo por rigideces del mercado de trabajo
Keynesiana	El mercado de trabajo viene determinado por el de bienes Posibilidad de que la economía esté en equilibrio con desempleo	Interacción de oferta y demanda de trabajo Rigidez salarial	Desempleo por escasez de demanda agregada
Institucionalista (Tª de la segmentación)	Las instituciones condicionan la conducta maximizadora de trabajadores y empresarios Mercado segmentados o duales (mercados internos de trabajo)	Mediante negociación colectiva	Desempleo por demanda limitada o por rigidez salarial

Fuente: Elaboración propia

En los últimos años han surgido diversos modelos que tratan de explicar la rigidez salarial, es decir, qué impide las modificaciones salariales ante las variaciones en la tasa de desempleo. Aunque ninguno de estos modelos es completamente satisfactorio por sí solo, tomados

en conjunto permiten describir los mecanismos reales mediante los que se forman los salarios en las empresas.

Puesto que el **paradigma neoclásico** está presente en muchas de estas teorías, puede resultar más conveniente realizar una clasificación a partir de la consideración de los modelos del mercado de trabajo como competitivos o no competitivos (Adnett, 1996).

En el enfoque **competitivo**, el énfasis recae sobre la respuesta del mercado de trabajo ante las fuerzas de mercado. A pesar de reconocer que el supuesto de funcionamiento del mercado de trabajo como una “subasta” es una simplificación excesiva, los salarios se desplazan hacia los niveles de equilibrio y logran ajustes que vacían el mercado, por el lado de la oferta laboral.

Aunque hay cierta rigidez en los niveles salariales absolutos y relativos a corto plazo, para el objetivo de las políticas laborales se pueden entender como mercados de precios flexibles.

Los movimientos a largo plazo que tienden a igualar las diferencias salariales implican que cualquier diferencial persistente, tras el ajuste de los aspectos no pecuniarios del empleo, refleja las diferencias en la productividad por empleado, debido a desiguales inversiones en educación, formación y experiencia, como se recoge en la teoría del capital humano⁸. Dada la cantidad y variedad de submercados labora-

⁸ Esta teoría, cuyo principal autor es Gary Becker (1964), inserta en la corriente neoclásica, destaca las diferentes cualificaciones de los trabajadores que acuden al mercado laboral, resaltando la importancia de la calidad del trabajo, y no sólo de la cantidad, que se ofrece. Ya que la única distinción del mercado de trabajo del resto de mercados que los neoclásicos reconocen es la existencia de costes fijos del empleo, derivados del reclutamiento, la selección y la formación de los trabajadores, esto hace que la rotación de los trabajadores resulte costosa para las empresas. Por lo tanto, el único componente propio de la demanda de trabajo (no proveniente de la demanda derivada) es el concepto de capital humano (Toharia, 1983b). La idea fundamental es

les, la información es costosa, por lo que, antes de ajustarse el empleo entre las empresas y los que buscan trabajo, se origina desempleo, pero también puestos vacantes sin cubrir.

Por el contrario, el enfoque de los mercados **no competitivos** se intensifica a partir de la Segunda Guerra Mundial, como visión alternativa y crítica a la teoría ortodoxa. Estos enfoques no comparten la idea del funcionamiento competitivo del mercado, basándose en la evidencia empírica que contrasta el incumplimiento de dichas hipótesis competitivas (Simón Pérez, 1998).

En estos modelos se presta una mayor atención a las normas y costumbres del mercado de trabajo y se entiende que la negociación colectiva es el medio de determinación salarial. Las decisiones se toman de forma colectiva, antes que de manera individual, de modo que es la cohesión social, más que la eficiencia, lo que subyace al desarrollo de la rigidez de los salarios relativos.

Se pone un énfasis mucho mayor en los determinantes de la demanda de trabajo y su influencia en la determinación salarial, más que en los factores de oferta, siendo los empresarios normalmente los que toman las decisiones dominantes en los procesos de contratación.

que los trabajadores tienen diferentes niveles de cualificación que no sólo responden a sus habilidades y capacidades innatas, sino también a un proceso de aprendizaje derivado de la inversión realizada en capital humano: los que invierten en capital humano sacrifican parte de su renta actual (que podrían obtener si dedicaran el tiempo a realizar un trabajo, en lugar de emplearlo en formación) con el fin de lograr una mayor renta futura, que será mayor para compensar el esfuerzo realizado (Toharia, 1983b). Así, cuanto mayor sea el nivel educativo (es decir, mayor sea la inversión realizada en capital humano) mayor será el nivel de renta alcanzado. Por lo tanto, a más educación corresponden salarios más altos. Y la explicación se debe a que un mayor nivel educativo potencia la productividad del trabajo individual, de manera que también contribuye a un mejor ajuste del mercado de trabajo, al reducir el precio relativo del factor trabajo y aumentar la eficiencia de la búsqueda de empleo (Ruesga et al., 2002).

Los primeros enfoques no competitivos son los anteriormente recogidos de la escuela institucionalista y la teoría de la segmentación, sin embargo, entre los nuevos modelos no competitivos destacan dos grandes grupos, si cabe, con más fuerza teórica que los primeros: las teorías de los salarios de eficiencia y las de reparto de rentas.

4.1. Teoría de los contratos implícitos

Una de las explicaciones a la persistencia del desempleo proviene de la consideración de que en el mercado de trabajo no se establece una relación puramente de mercado, sino que es más bien una relación salarial específica (Boyer, 1992).

Teniendo esto en cuenta, la teoría de los contratos implícitos⁹ introduce dos explicaciones a la rigidez salarial a la baja. Por un lado, se considera que los asalariados tienen una aversión al riesgo mayor que la de los empresarios, lo que les hace plantear el salario como seguro ante las situaciones adversas, a costa de mantenerlo (o no aumentar las pretensiones) en las épocas boyantes. Por otro lado, el empresario manifiesta un interés por mantener a los trabajadores que han adquirido un saber-hacer, una cualificación, que resultaría costosa de sustituir.

Con estas explicaciones se pone de manifiesto que la relación de trabajo va más allá de la mera prestación de servicios: hay una vinculación duradera entre la empresa y los asalariados. Las empresas tienen en cuenta la relación futura con los trabajadores, planteando un salario que no siga en cada momento las evoluciones de la coyuntura económica. Considerando que la relación entre empresario y trabajador es estable y duradera, el salario no se ajusta en cada momento aten-

⁹ La teoría de los contratos implícitos fue desarrollada por Azariadis, 1975.

diendo a la productividad marginal, sino que será a largo plazo cuando esto suceda (Ruesga et al., 2002).

Sin embargo, mantiene una idea neoclásica de desempleo, pues en realidad está considerando que los salarios son superiores a los de equilibrio, de ahí la existencia de desempleo (Boyer, 1992).

4.2. Teorías de los salarios de eficiencia

Este tipo de teorías se podrían considerar también concepciones macroeconómicas neokeynesianas, pues introducen modificaciones en el comportamiento teórico competitivo del mercado de trabajo, con el objeto de explicar el comportamiento real, caracterizado por la existencia de diferencias salariales, la rigidez de los salarios o el desempleo involuntario en situaciones de equilibrio (Simón Pérez, 1998).

La hipótesis de partida de las teorías de los salarios de eficiencia¹⁰ es que la productividad del trabajo depende del salario real que pagan las empresas (Yellen, 1984).

La aportación fundamental es que consideran que a las empresas les puede resultar beneficioso pagar salarios por encima del nivel de equilibrio, o por encima de los salarios que se suponen vacían los mercados. Es decir, se pagan salarios por encima de los competitivos para retener a los trabajadores en la empresa, porque resulta más beneficioso para los empresarios.

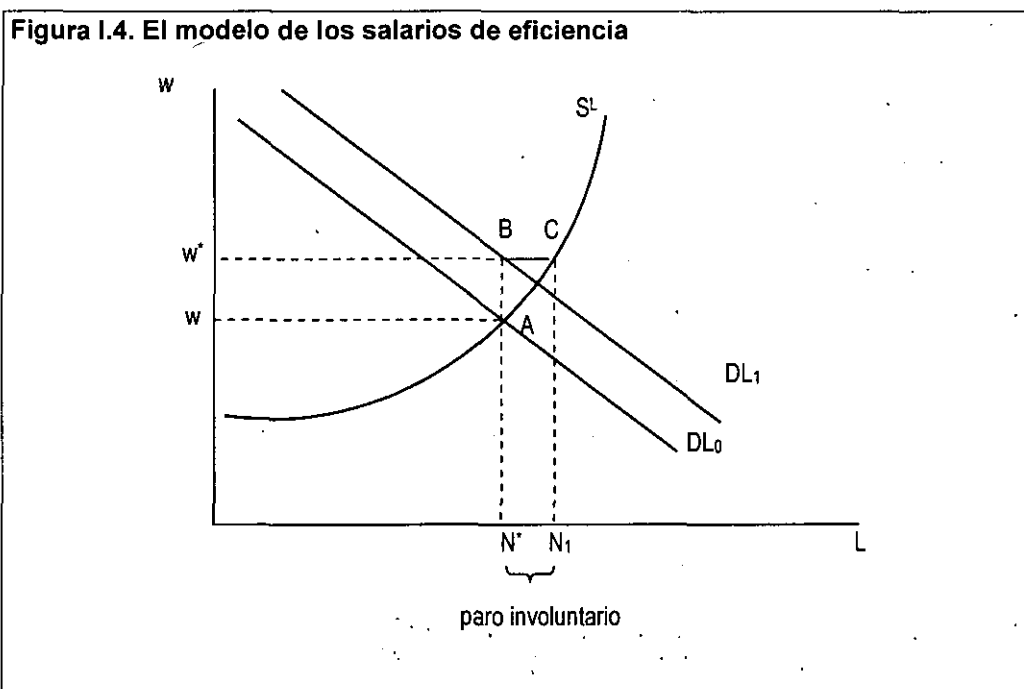
La explicación que este cuerpo teórico hace de la existencia de desempleo (involuntario) parte de los supuestos neoclásicos de una economía con empresas perfectamente competitivas, cada una con

¹⁰ Los primeros autores que analizan las teorías de los salarios de eficiencia son Solow (1979), Yellen (1984), Akerlof (1984) y Stiglitz (1987), entre otros.

una función de producción de la forma $Q=F(e(w)N)$, siendo N el empleo contratado; e , el esfuerzo de cada trabajador; y w , el salario real.

Entonces, una empresa que maximiza beneficios puede contratar todo el trabajo que desee al salario que escoja ofrecer, y elegirá un salario real w^* que satisfaga la condición de que la elasticidad del esfuerzo respecto al salario sea unitaria. El salario w^* se conoce como el salario de eficiencia, que minimiza los costes laborales por unidad de eficiencia (Yellen, 1984).

Cada empresa contratará trabajo en condiciones óptimas hasta el punto en que su producto marginal, $e(w^*) F'(e(w^*)N^*)$, sea igual al salario real, w^* . A medida que la demanda agregada de trabajo sea menor que la oferta de trabajo a corto plazo y el salario real sea superior al salario de reserva, la empresa se verá limitada por las condiciones del mercado de trabajo al perseguir su política de optimización, de modo que el equilibrio se caracterizará por la existencia de desempleo involuntario (figura 1.4).



Los desempleados preferirían trabajar al salario real antes que estar desempleados, pero las empresas no les contratarán a ese o a un menor salario porque cualquier reducción en el salario que pagan disminuirá la productividad de los empleados que ya están trabajando, pues les desincentiva (Yellen, 1984).

Por tanto, el núcleo de toda teoría de salarios de eficiencia se basa en que hay desempleo involuntario en una situación de equilibrio, lo cual se debe a que las empresas, por una u otra razón, están interesadas en pagar un salario superior al que vacía el mercado (Akerlof, 1984).

En términos generales, el modelo según el cual se puede motivar a los trabajadores a realizar un mayor esfuerzo a través de un mayor salario, se puede definir como una función de utilidad individual:

$$U = U(w, e; \bar{w}, u)$$

Según esta función, la utilidad del trabajador depende de su salario real (w), de su esfuerzo (e), del salario que se paga a otros trabajadores (\bar{w}) y de la tasa de desempleo (u). El trabajador de una empresa que maximiza esta función hará que su esfuerzo sea una función:

$$e = e(w; \bar{w}, u)$$

La clave de las teorías de los salarios de eficiencia se encuentra en esta función, donde el esfuerzo de cada trabajador (que se refleja en la productividad) depende de su salario, del salario del resto de trabajadores y del nivel de desempleo (Akerlof, 1984).

Entonces, estos salarios de eficiencia¹¹ los pagan voluntariamente algunos empresarios con el fin de maximizar beneficios, pues a través de la mejora salarial, consideran que pueden influir en una mejora de la productividad (Simón Pérez, 1998).

El salario cumple dos funciones pues, por un lado, es el precio del factor trabajo, pero también es un incentivo para reducir los costes de eficiencia al estimular la productividad del trabajador. De manera que a través de estas teorías se intenta explicar que el salario nominal no es la variable de ajuste en el mercado de trabajo.

Esta es la explicación general de las teorías de los salarios de eficiencia, según las cuales, los empresarios obtienen mejores resultados pagando salarios por encima de los de equilibrio. Sin embargo, se puede matizar con modelos más concretos.

4.2.1. Modelo de rotación laboral

Es posible que los empresarios aumenten los salarios para evitar una excesiva rotación laboral, que se supone costosa pues los trabajadores que abandonan el empleo ya están formados y tienen la cualificación necesaria para desempeñar su trabajo, mientras que los nuevos trabajadores contratados para sustituir a los que abandonan, puede que necesiten una preparación y cualificación específica, lo que supone un coste para la empresa. Además, hay cierto saber-hacer propio de la empresa en cuestión que se obtiene con la experiencia, que los trabajadores nuevos tardan un tiempo en adquirir.

¹¹ El salario de eficiencia se define como el salario "que minimiza el coste salarial del empresario por unidad efectiva empleada de servicio de trabajo" (McConnell y Brue, 1997: 209)

Por tanto, un salario más elevado que el que vacía el mercado implica un mayor coste de oportunidad para los trabajadores que pretenden abandonar el trabajo, con lo cual se reduce la probabilidad de que lo hagan.

Los trabajadores se mostrarán más renuentes a dejar el empleo en una determinada empresa cuanto mayor sea el salario relativo que perciban y cuanto mayor sea la tasa de desempleo (Yellen, 1984).

Adicionalmente, una menor rotación laboral puede aumentar la productividad, pues se supone que será mayor la proporción de trabajadores cualificados y con experiencia que la de aquellos nuevos trabajadores que se incorporan al empleo y todavía no han asimilado la experiencia de los primeros.

Según este modelo, las empresas pueden minimizar los costes por unidad efectiva de trabajo reduciendo las tasas de abandono y, por tanto, los costes de contratación, reclutamiento y formación de nuevos trabajadores, gracias a un sistema de primas salariales (es decir, pagando un salario por encima del de equilibrio) (Simón Pérez, 1998).

4.2.2. Modelo de trabajadores que eluden sus responsabilidades

La importancia que tienen los salarios sobre la motivación y la eficiencia de los trabajadores es lo que destaca, por encima de todo, este modelo. Así, los empresarios pagan un salario superior al que equilibra el mercado para inducir a los trabajadores a no eludir sus responsabilidades, ya que los costes de supervisión de las tareas que estos realizan resultan más elevados. Con este mayor salario, además de motivarles a trabajar más eficazmente, se eleva el valor relativo de ca-

da puesto de trabajo, de forma que también se incrementa el coste de oportunidad de perderlo.

Por tanto, los trabajadores se verán motivados a trabajar más productivamente (lo cual beneficia al empresario) para cumplir con su trabajo y tener más probabilidades de mantenerlo (puesto que el coste de oportunidad de perder el empleo es superior).

Además, las empresas pueden obtener beneficios adicionales a los derivados del incremento de productividad, al reducir los gastos de supervisión de sus trabajadores, ya que en algunos trabajos resulta difícil controlar el resultado que obtienen los trabajadores, por los elevados costes de supervisión que supone o porque pueden ser controles poco precisos (McConnell y Brue, 1997 y Simón Pérez, 1998).

Bajo estas condiciones, puede resultar un medio efectivo para las empresas el pagar salarios que excedan al salario que vacía el mercado de trabajo, al proporcionar a los trabajadores un incentivo a trabajar más que a zafarse de las responsabilidades laborales (Yellen, 1984).

En este contexto, la teoría de los mercados de trabajo segmentados o duales, anteriormente comentada, se puede explicar suponiendo que la relación entre salarios y productividad resulta determinante para ciertos sectores de la economía, pero no para otros. En el mercado primario, donde sí es relevante la relación entre salarios y productividad, los empresarios son capaces de pagar salarios por encima del de oferta, mientras en el mercado secundario, la relación existente se puede explicar bajo una perspectiva neoclásica.

Sin embargo, la existencia de un mercado secundario no elimina la presencia de desempleo involuntario porque la diferencia salarial entre los trabajos de los mercados primario y secundario induce al des-

empleo entre los que buscan trabajo, ya que tratarán de alcanzar un empleo en el mercado primario, rechazando, en primera instancia, puestos de trabajo del mercado secundario, esperando su oportunidad para acceder al primario (Yellen, 1984).

4.2.3. Modelos de reclutamiento

El elemento clave es la relación entre productividad y salarios, que refleja el positivo efecto que tienen los salarios a la hora de reclutar a trabajadores productivos por parte de las empresas. Es decir, las empresas intentan atraer a los mejores trabajadores, a los más productivos, a través de salarios elevados, convirtiéndose en una forma de discriminar entre los trabajadores (Simón Pérez, 1998).

Si el resultado de un trabajo depende de la capacidad de los trabajadores, lo cual es una característica al fin y al cabo de la heterogeneidad del factor trabajo, y la capacidad y eficiencia de los trabajadores está correlacionada de forma positiva con los salarios, las empresas con mayores salarios atraerán a los candidatos más capacitados (Yellen, 1984). De hecho, la idea contraria también es válida (*modelo de selección adversa*) pues el que haya trabajadores dispuestos a trabajar por salarios inferiores hace pensar a las empresas que no son los que tienen mejor cualificación.

Por ejemplo, si un trabajador está dispuesto a realizar un trabajo por un salario inferior, es de suponer que lo está porque no ha encontrado una oferta mejor y, a menos que la productividad que se necesite sea muy específica dentro de la empresa, puede indicar que no tiene una capacidad y cualificación buena, porque si no, ya habría sido contratado. Si es un trabajador con la suficiente cualificación, otra empresa le habría ofrecido un mayor salario del que realmente está dispuesto a

aceptar. Es decir, los trabajadores más productivos también es más probable que ya estén trabajando y sólo se les puede atraer ofreciendo un salario más alto (Stiglitz, 1987).

4.2.4. Teoría de la búsqueda de empleo

Este modelo se puede encuadrar como una variante de los modelos de reclutamiento. Atendiendo a las imperfecciones de información y los costes asociados a la obtención de esa información para cubrir adecuadamente los puestos vacantes, la teoría de la búsqueda establece un modelo en el que los empresarios prefieren pagar salarios más elevados, a modo de reclamo.

Se puede presumir que una consecuencia de la costosa búsqueda de empleo es la dispersión salarial: las empresas consideran caro identificar la productividad potencial de los solicitantes de empleo, mientras los trabajadores lo que encuentran costoso es calcular sus potenciales ganancias en un empleo alternativo. Esta brecha informativa es una posible causa de que surjan diferencias salariales persistentes entre trabajadores que, aparentemente, realizan idéntico trabajo y tienen características personales similares. Otra consecuencia de la brecha informativa es la aparición de desempleo.

Las nuevas teorías de búsqueda de empleo parten de la proposición de que, con información imperfecta sobre las oportunidades del mercado laboral, es irracional que los trabajadores acepten el primer trabajo que les ofrezcan. Dado que existe una variación de salarios, los trabajadores aumentan la posibilidad de encontrar una oferta de trabajo mejor prolongando su búsqueda (Adnett, 1996).

4.2.5. Modelos sociológicos

Todos los modelos anteriores tienen un origen neoclásico, ya que parten de los supuestos de maximización individual por parte de todos los agentes. Sin embargo, los modelos sociológicos sugieren la existencia de otro tipo de factores que también afectan al esfuerzo que realizan los trabajadores en el proceso de producción y que no se pueden considerar factores económicos. Y es posible que estos factores tengan un componente de dualización social que influye en la rigidez salarial y que no han de tomarse totalmente como efectos individuales en origen.

Las empresas, según este tipo de modelos, pueden pagar salarios más altos a sus trabajadores por cuestiones de equidad interna, de lealtad de los empleados o con el fin de motivarles en su trabajo, es decir, tratando de afectar al comportamiento de los trabajadores y, por tanto, a su productividad.

La lealtad e implicación de los trabajadores en el desarrollo de su trabajo se asocia con un sentido de salario justo. En la medida en que los trabajadores son los que determinan su propio esfuerzo en el trabajo, se produce un "intercambio de regalos": la empresa paga un salario por encima del de mercado y el trabajador realiza un esfuerzo superior al mínimo estándar (Simón Pérez, 1998).

Se asocian mayores salarios a mayores resultados en la productividad laboral no sólo por la mayor penalización asociada al despido, sino porque un trabajador que se siente tratado por encima incluso de lo que considera justo no sólo está más satisfecho con su trabajo, aún intenta aportar algo más en deferencia al empresario que le trata con esa consideración.

Y esta percepción de ser tratado incluso más que de forma estrictamente justa se percibe en comparación con el resto de trabajadores de la misma cualificación. Por lo tanto, el esfuerzo que realiza un individuo no depende sólo del salario que cobra, sino también del salario que cobra el resto del grupo (Stiglitz, 1987).

En definitiva, partiendo de esta idea del mercado de trabajo como un mercado de intercambio de regalos, los trabajadores ofrecen su lealtad a cambio de salarios altos, lealtad que se puede transformar en una mayor productividad (Akerlof, 1984).

Todos los modelos expresados encuadrados en las **teorías de salarios de eficiencia** ponen de manifiesto que las empresas prefieren pagar salarios más altos que los de equilibrio porque les resulta beneficioso. Las razones se pueden encontrar en que, si la empresa paga unos salarios más altos a los que vacían el mercado, consigue aumentar la lealtad y buena voluntad de los trabajadores, al mismo tiempo que reduce los intentos de zafarse de las responsabilidades del trabajo, evita los costes de contratación y formación de nuevos trabajadores, reteniendo y atrayendo a los trabajadores más experimentados y cualificados (Layard et al., 1994).

Estas teorías no sólo revelan por qué a los empresarios les interesa pagar salarios por encima del de oferta de trabajo, además, pueden explicar la existencia de un desempleo permanente en condiciones de equilibrio en los mercados de trabajo (McConnell y Brue, 1997).

4.3. Teorías de reparto de rentas

Las teorías tradicionales inciden en la influencia que sobre los salarios tienen los factores que determinan el mercado de trabajo. Sin embargo, las teorías de reparto de rentas entre trabajadores y empresarios destacan la importancia de los factores de demanda de trabajo, más que de oferta, al igual que el resto de teorías encuadradas en el enfoque no competitivo.

En este sentido, la capacidad de pago de las empresas, derivada de su competitividad en el mercado de productos, se convierte en un factor fundamental. Este poder de mercado de las empresas en el mercado de productos genera rentas que comparten los empresarios y trabajadores, normalmente, mediante un proceso de negociación.

Tradicionalmente se ha considerado que los sindicatos pueden elevar los salarios de los trabajadores, estando el salario del sindicato relacionado con la estructura de la tecnología y del mercado. Parece razonable que las empresas que desean evitar la sindicalización prefieran pagar altos salarios para prevenirse de los sindicatos. Incluso sin un sindicato formal, la acción colectiva del trabajador o la amenaza de la acción colectiva del trabajador puede elevar los salarios. Éste es el tema de los modelos colectivos de la extracción de renta y los modelos de trabajadores internos-externos (Dickens y Lang, 1992).

Además, algunos autores consideran que esta teoría es más adecuada en economías donde la negociación colectiva juega un papel decisivo en la determinación salarial, como sucede en el caso de los países europeos en general, mientras las teorías de salarios de eficiencia se acomodan mejor a las economías como la estadounidense, don-

de la negociación colectiva afecta sólo a una pequeña parte de la fuerza de trabajo (Simón Pérez, 1998).

4.3.1. Modelo de amenaza de acción colectiva

Este modelo fue desarrollado por Dickens (1986), considerando que, a pesar de que sólo un porcentaje pequeño de la fuerza de trabajo pertenece a sindicatos¹², a menudo son precisamente las condiciones del sector sindicado las que condicionan el comportamiento del sector no sindicado mediante la amenaza de la acción colectiva.

La hipótesis de este modelo es que los empresarios están dispuestos a pagar salarios más altos debido a la amenaza que sienten de que se produzca una acción colectiva. Los empresarios pagan un salario igual al que los trabajadores querrían recibir bajo el mejor acuerdo que se pueda lograr en la negociación colectiva menos los costes asociados a la organización colectiva de los trabajadores.

Es decir, los trabajadores tienen un poder sobre la negociación del salario que les permite apropiarse de parte de las rentas de las empresas, en el sentido en que perciben salarios más altos.

Este modelo, a pesar de encuadrarlo entre las teorías de reparto de rentas, tiene características y similitudes con las teorías de salarios de eficiencia, al considerar que los salarios que los empresarios están dispuestos a pagar superan los salarios de equilibrio, en este caso, con el fin de evitar la amenaza colectiva de los trabajadores.

¹² Lo cual indica que el modelo está desarrollado atendiendo a una economía como los Estados Unidos y no en los países europeos, en que la negociación colectiva y, en general, índices de sindicación más elevados son también más comunes.

4.3.2. Teoría de los trabajadores internos-externos

La conocida teoría de los trabajadores internos-externos formulada por Lindbeck y Snower (1986)¹³, examina el comportamiento de los agentes económicos en mercados donde algunos participantes tienen posiciones más privilegiadas que otros.

Contrastando con las teorías de los salarios de eficiencia, donde todo el poder de mercado quedaba en manos de los empresarios, decidiendo éstos tanto los salarios como el empleo en condiciones de información asimétrica, la teoría de los trabajadores internos-externos otorga cierto poder de mercado a los empleados.

Esta teoría surge inicialmente como una explicación microeconómica de la existencia de desempleo, como una explicación de por qué no se ofrecen salarios más bajos aunque haya muchos desempleados dispuestos a trabajar a cambio de menores salarios que los que están cobrando los trabajadores ocupados (después de normalizar las diferencias de productividad) (Lindbeck y Snower, 2001).

Se apoya en los siguientes supuestos (Lindbeck y Snower, 2001):

- **Tipos de contrato:** cuando se contrata a un trabajador externo, éste se convierte en principiante (*entrant*), y una vez que permanece en la empresa durante un periodo de tiempo suficientemente largo como para equiparar sus costes de rotación a los trabajadores internos (*insi-*

¹³ La diferencia principal entre la teoría presentada por estos autores y la que analiza Solow (1985) es que este último se centra en las diferencias de cualificación, mientras Lindbeck y Snower basan su análisis en la existencia de costes de rotación, lo cual confiere a los trabajadores internos cierto poder de mercado.

ders), tiene la oportunidad de renegociar su salario, es decir, se convierte en un trabajador interno. La distinción entre principiantes y trabajadores internos es más una cuestión de rango, que refleja el aumento gradual de los costes de rotación al irse asegurando la permanencia en el puesto de trabajo.

- **Costes de producción y costes relacionados con la renta:** los costes de rotación¹⁴ se pueden dividir entre los costes directamente relacionados con la producción, que se gastarán con el objeto de convertir a los externos en productivos para la empresa, y los costes relacionados con la renta, que son el resultado de las actividades de los trabajadores internos en busca de renta.
- **La incidencia de los costes de rotación laboral:** las empresas normalmente no pueden trasladar todos los costes de rotación a los trabajadores internos, puesto que las empresas no incurren en estos costes hasta que no los sustituyen con nuevos principiantes.
- **Poder de mercado:** ya que las empresas sostienen parte de los costes de rotación, los puestos de trabajo de los internos están protegidos por dichos costes. Y al estar los principiantes menos protegidos, los trabajadores internos tienen más poder de mercado, que utilizan para presionar al alza sus propios salarios.

¹⁴ Los costes de rotación son el factor clave del desarrollo teórico de Lindbeck y Snower.

- **Decisiones de empleo:** supone que las empresas toman las decisiones de empleo unilateralmente.

La hipótesis básica es que a las empresas les supone un coste cambiar a los trabajadores ya formados completamente (los internos) por trabajadores que actualmente se encuentran desempleados (los externos o *outsiders*). Además, los trabajadores internos pueden explotar la renta asociada a estos costes de renovación en el proceso de negociación salarial. Por lo tanto, los salarios se pueden fijar de tal modo que haya desempleo involuntario, pero los trabajadores externos no son capaces de mejorar su posición incluso ofreciendo sus servicios por un menor salario, ya que los trabajadores internos convierten esta opción de una oferta menor en más cara para las empresas.

El desempleo surge como un conflicto de intereses entre los trabajadores internos y los externos, mientras, al contrario que en las teorías de los salarios de eficiencia, no hay efectos directos de los salarios sobre la productividad (Lindbeck y Snower, 1986).

Como ya otras teorías apuntan, es posible que las empresas no deseen remplazar a los actuales trabajadores (los llamados internos) con otros externos, a pesar de que ofrezcan sus servicios a cambio de menores salarios, debido a otros factores como:

- la existencia de salarios mínimos, que pueden mantener el salario por encima del de equilibrio;
- los salarios de eficiencia, de modo que los empresarios teman pérdidas de competitividad o aumento de la rotación laboral;

la propia explicación *insider-outsider*¹⁵; que destaca el poder que los trabajadores internos ejercen sobre los empresarios para que no contraten a trabajadores externos, gracias a que están protegidos por los costes de rotación.

La importancia que los costes de rotación¹⁶ tienen en el poder de los trabajadores internos se refleja en que, en realidad, estos costes de rotación determinan el grado de sustituibilidad entre los trabajadores internos y externos, a la hora de negociar los salarios. Cuando los costes tienden a cero, las dos opciones (trabajadores internos y trabajadores externos) son perfectamente sustituibles y los salarios de los trabajadores internos descienden hasta el salario de reserva del trabajador marginal. Por el contrario, cuando los costes son altos, la empresa y sus trabajadores internos tienen un poder de monopolio bilateral.

La teoría de los trabajadores internos-externos sirve también como complemento a otras teorías y modelos, de manera que permite un mejor conocimiento de los agentes en los mercados de trabajo y una más completa explicación de las diferencias salariales y la persistencia del desempleo.

¹⁵ Por ejemplo, las teorías referentes a los sindicatos y la negociación salarial se incluyen también en esta última categoría, puesto que esta teoría de los *insiders-outsiders* permite explicar las cuestiones que dotan a los sindicatos de influencia, al mismo tiempo que identifica los determinantes del poder de los sindicatos a la hora de negociar los salarios.

¹⁶ Mientras otras corrientes teóricas, como la del capital humano o la de la búsqueda de empleo, de origen neoclásico, consideran principalmente los costes de rotación relacionados con la producción (como búsqueda, contratación, movilidad y formación), la teoría de los trabajadores internos-externos se centra en los costes relacionados con la renta, por ejemplo, indemnizaciones por despido, normas de antigüedad y, en general, las formas legales de protección contra el despido (Lindbeck y Snower, 2001).

Por ejemplo, tiene implicaciones importantes en la **segmentación del mercado laboral**. Normalmente se considera que los segmentos primario y secundario se diferencian en términos de:

- **salarios:** los empleados del segmento secundario perciben el salario de reserva (en el que se muestran indiferentes entre tener empleo o permanecer en situación de desempleo), mientras los empleados del segmento primario ganan considerablemente más;
- **permanencia en el trabajo:** los empleados del segmento primario tienen mayor probabilidad de mantener sus puestos de trabajo que los del segmento secundario;
- **promoción de oportunidades:** el mercado primario facilita la realización de carreras profesionales, mientras, por el contrario, el secundario actúa como una subasta.

De esta forma, como señalan Lindbeck y Snower (2001), la diferencia básica entre la teoría de los salarios de eficiencia y la de los trabajadores internos y externos se encuentra en que la primera considera la segmentación de mercados en términos de asimetría de información (en el primario, los empresarios estimulan la productividad de sus empleados con sus ofertas de salarios altos, mientras los empresarios del secundario, no), y la segunda considera que se debe a los costes de rotación. Concretamente, estos costes son significativos en el mercado primario, pero no en el secundario, por lo que los empleados del segmento primario tienen cierto poder de mercado, siendo el secundario un mercado competitivo.

En la medida en que los costes de rotación aumentan con la permanencia en el puesto de trabajo en el segmento primario, la teoría de los trabajadores internos-externos explica también la presencia de

escalas salariales relacionadas con la permanencia. En este punto, teorías como la del capital humano predicen que la curva de escalas salariales intertemporales depende del cambio de productividad de los trabajadores respecto a la duración de la permanencia en el puesto de trabajo. Además, la teoría de los salarios de eficiencia predice que las empresas determinan un marco de aumentos salariales junto a una mayor permanencia en el empleo para motivar a sus trabajadores (una especie de contrato vinculante). Sin embargo, puesto que los costes laborales de rotación (como una función de la permanencia en el puesto de trabajo) por lo general no están perfectamente correlacionados con la productividad y los efectos de los incentivos (de nuevo como una función de la permanencia en el empleo), la explicación de los trabajadores internos-externos es distinta a la de las teorías salarios de eficiencia, donde precisamente la relación entre salarios y productividad es fundamental (Lindbeck y Snower, 2001).

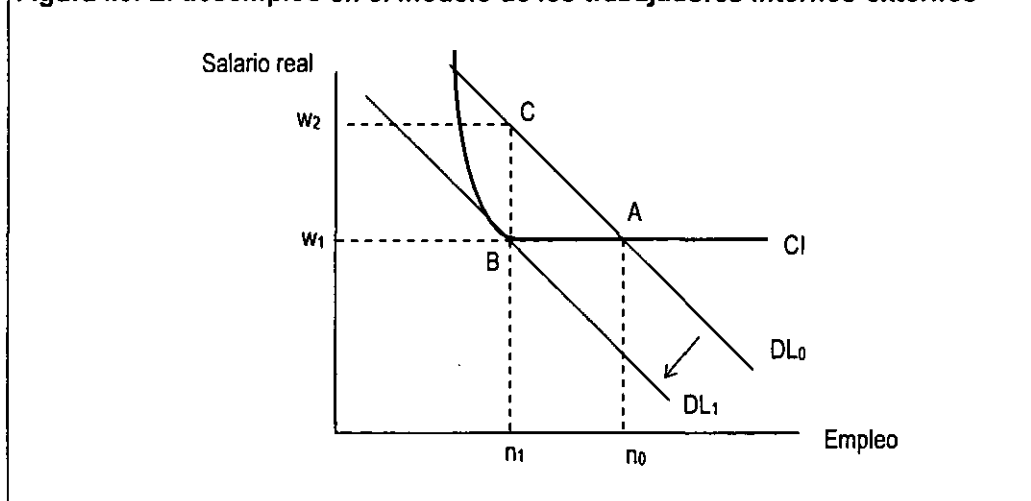
La teoría de los *insiders-outsiders* ofrece también una explicación de porqué los **sindicatos** pueden influir en el desempleo involuntario¹⁷. Partiendo del supuesto de que los trabajadores empleados atienden a su propia utilidad, pero no a la de los desempleados, se preocuparán de mantener sus propios empleos, pero no de incrementar el nivel general de empleo. De esta forma, si, por ejemplo, se produce una perturbación económica que repercute en una contracción de la demanda de trabajo (que se traslada de DL_0 a DL_1 , en la *figura 1.5*), ciertos trabajadores empleados perderán sus puestos de trabajo (el empleo se reduce, pasando de n_0 a n_1), pero los que permanecen no tienen incentivos para disminuir sus salarios (siguen percibiendo w_1).

¹⁷ El modelo de los sindicatos se presenta de manera más desarrollada en el próximo epígrafe.

La curva CI representa la curva de indiferencia de las preferencias de los trabajadores afiliados (internos) que permanecen en el empleo. Esta curva muestra la combinación de salarios y empleo que genera un nivel dado de bienestar al sindicato, siendo B el punto de tangencia entre la curva de demanda y la de indiferencia, por tanto, donde se maximiza la utilidad del sindicato.

Puesto que los trabajadores internos no obtienen ninguna utilidad de la expansión del empleo, la curva de indiferencia es horizontal a la derecha del punto B . Sin embargo, para niveles de empleo menores a n_1 , la curva se hace casi vertical, lo cual refleja la suposición de que los empleados son adversos al riesgo, en cuyo caso serán necesarios aumentos salariales para compensarlos ante posibles despidos.

Figura 1.5. El desempleo en el modelo de los trabajadores internos-externos



En caso de que la demanda de trabajo volviera a su posición inicial (DL_1 a DL_0 , en la *figura 1.5*), el empleo y los salarios no volverían al punto inicial A , puesto que los trabajadores internos prefieren salarios reales más elevados (w_2) y negociarían la posición C (Adnett, 1996).

La evidencia empírica sobre la contrastación de la teoría de los trabajadores internos-externos ha derivado en caminos diferentes. Con el tiempo, la aplicación de la distinción entre trabajadores internos y externos se ha extendido a múltiples formas: empleados frente a parados, empleados de sectores formales o informales, trabajadores afiliados a sindicatos o no, empleados con contrato indefinido frente a trabajadores temporales, cualificados o no, etc.

Un conjunto de contrastaciones empíricas ha considerado la importancia de que los salarios reales se vean afectados por las condiciones internas a las empresas y no sólo por las condiciones externas.

Normalmente se consideran factores internos la productividad de los trabajadores, los precios del producto o los beneficios, los costes de contratación y despido, y la fuerza de negociación de los trabajadores.

Las influencias externas se deben a los factores que afectan a las opciones externas de los trabajadores, como los niveles de desempleo, los subsidios por desempleo y otros subsidios del Estado de bienestar, así como los salarios que ofrecen otras empresas.

Se han llevado a cabo diversos estudios en contextos variados (Lindbeck y Snower, 2001): regresiones de corte transversal sobre países y sectores de producción, entre regiones, utilizando datos de empresas particulares. Y la mayoría de las contrastaciones son consistentes con la hipótesis de que tanto los factores internos como externos influyen en los salarios reales. Cuando los salarios se determinan principalmente atendiendo a los intereses de los trabajadores internos, se espera que las tasas de despido tengan una influencia negativa sobre los salarios reales, ya que mayores tasas de despido amenazan los trabajos de los internos.

La implicación de diferentes grados de "interinidad" en la formación salarial también ha sido objeto de estudio: por ejemplo, Dolado y Bentolila (1993) han encontrado evidencia sobre el aumento del número de empleados temporales (que son trabajadores con un estatus débil dentro de los internos), que eleva el poder de mercado y los salarios reales de los trabajadores fijos que tienen un mayor estatus.

Atendiendo a la influencia de diferentes grados de "exterioridad" en la formación salarial, muchos estudios indican que el desempleo de larga duración ejerce una presión considerablemente menor (hacia abajo) sobre los salarios reales que el desempleo de corta duración.

Otra cuestión empírica importante es la que analiza la repercusión de los costes laborales de rotación en la tasa media de desempleo a lo largo del ciclo. Los modelos de trabajadores internos-externos indican que cuanto mayor es el poder de mercado de los internos, más probabilidades hay de que dicha influencia sea negativa.

Además, la teoría de los trabajadores internos-externos permite suponer que la frecuencia y duración del desempleo de grupos típicamente considerados externos (jóvenes, mujeres y algunas minorías) sea comparativamente mayor en países donde los internos disfrutan de una seguridad en el empleo relativamente alta y un considerable poder de mercado. La razón es que en presencia de altos costes de rotación, los internos pueden aislarse a sí mismos de las fluctuaciones macroeconómicas, dejando recaer el mayor peso de las perturbaciones negativas sobre los grupos externos.

Así, las aportaciones de la teoría de los trabajadores internos-externos se pueden considerar como un intento de explicar simultáneamente la existencia de rigideces salariales, desempleo involuntario y el papel económico de los sindicatos (Lindbeck y Snower, 1986).

4.3.3. Teoría de los sindicatos

La existencia de sindicatos es otra de las explicaciones de por qué los salarios no son flexibles a la baja. Los sindicatos pueden operar en términos de monopolio de oferta en unos casos y como instituciones del mercado de trabajo en otros, en ambos casos actuando en condiciones que no son las del mercado competitivo (Ruesga et al., 2002).

Aunque la teoría de los trabajadores internos-externos no se explicita como un modelo de sindicatos, sin embargo, tiene importantes implicaciones para estas instituciones del mercado de trabajo, precisamente por el poder que los trabajadores internos adquieren en la negociación salarial frente a los externos.

Así, tradicionalmente, se supone que el sindicato maximiza la suma de utilidades de sus afiliados o la utilidad esperada de un afiliado representativo, lo que significa que el sindicato maximiza una función de bienestar que depende directamente del nivel de salarios y del empleo. Sin embargo, esta visión se modifica cuando se aplica el análisis de trabajadores internos-externos en el sentido de trabajadores afiliados-no afiliados, explicando cómo los sindicatos pueden acentuar la existencia de desempleo involuntario (Lindbeck y Snower, 1986).

La teoría de los internos-externos explica cuáles son los factores que dotan de poder a los sindicatos, entre los que destacan:

- las empresas son renuentes a reemplazar a los empleados afiliados a un sindicato que perciben altos salarios por trabajadores no afiliados de bajos salarios debido a los costes de rotación, incluyendo los relacionados con el poder que ejercen los trabajadores internos para inti-

midar a los externos que muestran menores pretensiones salariales,

- las curvas de indiferencia de un sindicato en el espacio salarios-empleo se vuelven hacia atrás: tienen pendiente negativa mientras el empleo es menor que la afiliación a un sindicato y son planas cuando el empleo supera a la afiliación. De esta forma, en la parte alcista del ciclo, cuando habitualmente el empleo supera a la afiliación, el sindicato presiona para alcanzar subidas salariales; pero en la parte depresiva, cuando el empleo es menor que la afiliación, el sindicato acepta una combinación de moderación salarial y recortes de empleo.

Teniendo en cuenta estos factores, la fijación salarial de los sindicatos depende de algo más que de los objetivos sindicales, las decisiones de empleo de las empresas y las fuerzas relativas de negociación. También se ven influidos por restricciones adicionales, como una “restricción de la rentabilidad relativa” (según la cual el salario sindical no es mayor que el salario de reserva de los externos más los costes de rotación relevantes) y una “restricción de amenaza creíble” (según la cual el salario sindical debe ser tal que si la empresa rechaza las propuestas salariales sindicales, los afiliados a sindicatos tengan un incentivo para llevar a cabo la amenaza sindical, es decir, ir a la huelga) (Lindbeck y Snower, 2001).

Es más probable, entonces, que los sindicatos adquieran mayor poder cuando:

- los costes individuales de rotación de los empleados son altos, de modo que, a través de la coordinación de sus

actividades en busca de renta, obtienen un beneficio significativo;

- las empresas tienen un considerable poder de mercado en los mercados de productos, de forma que hay rentas que explotar;
- el proceso político es susceptible de recibir presiones de protección del empleo (*lobbying*); y
- la legislación del empleo protege los derechos de huelga, piquetes y otras actividades de los sindicatos.

Esto quiere decir que los sindicatos se pueden contemplar como una consecuencia y como una causa de los costes de rotación.

También la teoría de los trabajadores internos-externos cambia el tradicional supuesto de que los sindicatos maximizan la suma del bienestar de todos sus afiliados o de un afiliado representativo. Puesto que los costes de rotación aumentan con la permanencia en el puesto de trabajo, los intereses de los afiliados experimentados (*seniors*) son sustancialmente diferentes de los de los jóvenes. En especial, los *insiders* experimentados tienden a gozar de una mayor probabilidad de retener sus trabajos de la que tienen los jóvenes y, teniendo en cuenta que también son los que habitualmente tienen una mayor influencia en el sindicato, presionarán por salarios más altos.

Del mismo modo, cuando hay afiliados empleados y parados en un sindicato, los intereses de ambos grupos difieren. Debido a la existencia de costes de rotación, la probabilidad de que un parado sea contratado es significativamente menor que la probabilidad de retener a un empleado.

En Europa, sobre todo, los sindicatos se preocupan en primer lugar de los trabajadores empleados, en parte porque son más numerosos. De hecho, suele suceder que los desempleados salgan del sindicato, lo cual sugiere que cuando el empleo cae por debajo de la afiliación, los parados tienden a abandonar el sindicato, reduciendo el nivel de afiliación. Y por el contrario, cuando el empleo supera a la afiliación, los nuevos participantes en el mercado de trabajo se unen a los sindicatos. La dinámica de afiliación a los sindicatos resulta un elemento importante, pues, como se ha visto, influye en los salarios y el empleo a lo largo del ciclo económico.

La incidencia de los sindicatos en los salarios está condicionada, además de por el poder interno de los trabajadores, como señala la teoría de *insiders-outsiders*, por el modelo de negociación colectiva en el que se desarrolle la fijación de los mismos.

De esta forma, las teorías sobre la negociación colectiva se han venido centrando en cuestiones tales como si las negociaciones permiten a las empresas mantenerse en su curva de demanda de trabajo (modelo del monopolio sindical) o si se fijan simultáneamente salarios y empleo (modelos de negociaciones eficientes).

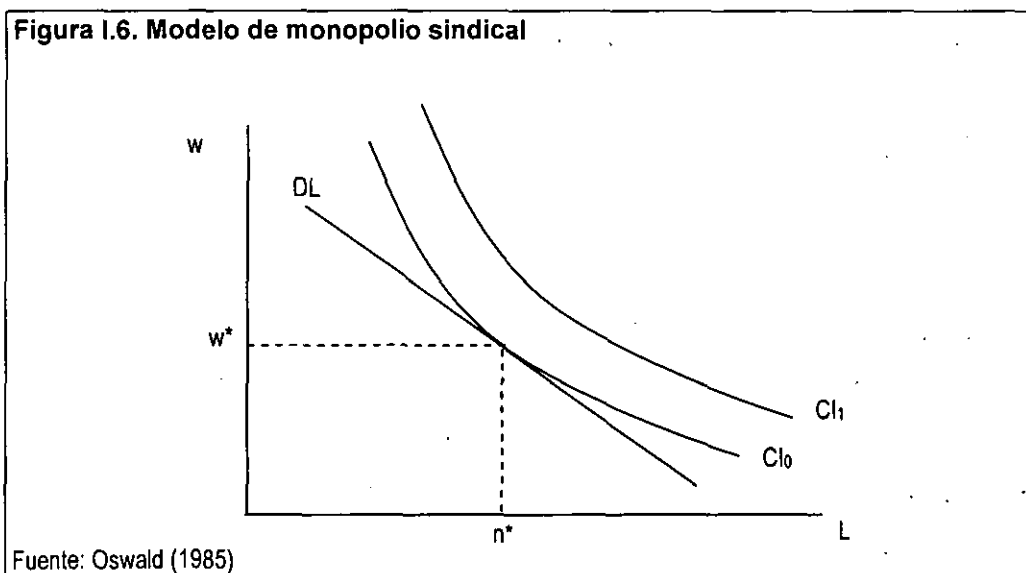
Se puede concluir de estas teorías que, bajo cualquiera de los dos modelos o enfoques, se espera que los sindicatos eleven los salarios relativos de sus afiliados. Sin embargo, los efectos del empleo resultan ambiguos: negativos en el caso de monopolio sindical y positivos o cero en la mayoría de los modelos de negociaciones eficientes (Blau y Kahn, 1999).

4.3.3.1. Modelo de monopolio sindical

La forma más sencilla de fijación salarial se puede representar a través del modelo de monopolio sindical, que describe un proceso en el que los sindicatos tienen capacidad para decidir unilateralmente los salarios, dejando que las empresas determinen el nivel de empleo. En este modelo, entonces, los sindicatos no otorgan ningún papel al empresario en la determinación salarial, es decir, no hay negociación salarial (Calmfors y Driffill, 1988).

Al determinar el sindicato el salario unilateralmente, los empresarios lo toman como dado a la hora de maximizar sus beneficios, con el resultado de que el sindicato se encuentra una curva de fijación de la demanda de trabajo con pendiente negativa en el plano salarios-empleo. El sindicato fija el salario de manera que maximiza su utilidad (la utilidad de sus afiliados).

Figura 1.6. Modelo de monopolio sindical



Considerando que los sindicatos se preocupan tanto de los salarios reales como del empleo, cuestión que deriva de las preferencias individuales de los miembros del sindicato, para maximizar su utilidad,

el sindicato ha de elegir entre la ganancia de utilidad proveniente de un aumento salarial frente a la pérdida de utilidad derivada de una caída del empleo (Calmfors, 1985).

El problema de la formulación del monopolio sindical es que no es pareto-eficiente: tanto el sindicato como el empresario pueden mejorar su bienestar acordando un salario menor y un mayor empleo que en este caso; la negociación eficiente resultante estaría fuera de la curva de demanda laboral. Pero existen multitud de resultados, de manera que no es posible obtener una solución única a menos que se introduzcan condiciones adicionales.

Sin embargo, autores como Layard et al. (1994) rechazan frontalmente la utilización del modelo de monopolio sindical por considerarlo falso: el sindicato no decide los salarios por su cuenta, sino que los negocia con la empresa. Además, este modelo de monopolio puede derivar en la "paradoja del sindicato menguante", según la cual, a medida que salen afiliados del sindicato, los que se mantienen tratan de elevar gradualmente los salarios, dando lugar a una situación en que ya no se contrata a nadie. Y esto no sucede en la realidad.

4.3.3.2. Modelo de negociaciones eficientes

En los modelos de negociaciones eficientes sindicatos y empresas negocian tanto el nivel de salarios como el de empleo. En el caso del monopolio sindical, originalmente se supone que los sindicatos pueden imponer a la dirección de empresa el salario que quieran, sin costes, conociendo la cantidad de trabajo que se demanda como resultado. Esto ignora el hecho de que hay negociación salarial, incluso cuando las empresas controlan unilateralmente la cantidad de trabajo demandada (Blau y Kahn, 1999).

Sin embargo, en el modelo de negociaciones eficientes, se supone que los afiliados a los sindicatos son neutrales al riesgo. En este caso, la negociación eficiente (pareto-óptima) maximiza conjuntamente el excedente del trabajo y de la dirección empresarial fijando el nivel de empleo competitivo (es decir, eficiente) y dando al sindicato una parte de los ingresos.

En este caso, los sindicatos no influyen en los niveles de empleo, pero aumentan los salarios. Sin embargo, cuando los afiliados a sindicatos son adversos al riesgo y cuando no puede haber compensaciones de los afiliados ocupados a los parados, entonces los contratos eficientes, en general, aumentarán salarios y empleo, comparado con el resultado sin sindicatos (Blau y Kahn, 1999).

Oswald (1985) postula que no hay riesgo de desempleo para el votante mediano que, por tanto, sólo estará interesado en la negociación del salario. Si esto es así, la negociación eficiente se alcanzará si el sindicato y el empresario negocian un salario y queda en manos de la empresa la determinación del empleo de acuerdo a la curva de demanda laboral (Calmfors, 1985).

Además, Oswald (1985) realizó una serie de encuestas entre sindicatos tanto de Gran Bretaña como de los Estados Unidos, en las que se preguntaba sobre si habitualmente el sindicato negociaba sobre el número de puestos de trabajo, llegando a la conclusión de que en muy pocos casos realmente se negociaba sobre el empleo. Por tanto, se constata que la negociación sobre el empleo es muy poco frecuente entre las empresas (Layard et al., 1994).

La explicación es que a los trabajadores no les preocupa el nivel de empleo de la economía en general, sino su propia seguridad en el puesto de trabajo.

4.3.3.3. Modelo de negociación right-to-manage

Mientras el resultado del modelo de monopolio sindical es ineficiente, la negociación propuesta por el modelo de negociaciones eficientes no sucede en la realidad.

A partir de esta situación, se introduce una modificación importante: se supone una negociación de Nash sobre los salarios incluso en el caso de monopolio sindical. En estos modelos, las utilidades de trabajadores y empresas en un determinado momento (es decir, lo que cada parte puede lograr en el caso de que las negociaciones no alcancen un acuerdo) afectarán directamente al resultado del salario negociado.

Este resultado teórico implica una mayor cantidad de factores que influyen en los salarios de lo que en un principio se pensaba, bajo el monopolio sindical. Aparte de la pendiente de la curva de demanda laboral y el equilibrio entre salarios y empleo de los sindicatos, también influye, en los modelos de negociación de Nash, la renta esperada de las empresas, así como la de los sindicatos (los salarios en empleos alternativos o los subsidios por desempleo), ya que inciden en la disyuntiva entre salarios y empleo (Blau y Kahn, 1999).

La suposición del modelo *right-to-manage*¹⁸ (derecho a gestionar), según el cual, las empresas toman los salarios como predeterminados y eligen el empleo unilateralmente, excluye a las negociaciones eficientes, donde teóricamente se produce una negociación bilateral entre los trabajadores y la empresa sobre el empleo (Bean, 1994).

¹⁸ Este modelo fue desarrollado inicialmente por Nickell (1982) y se ha convertido en un modelo de negociación ampliamente aceptado.

Este modelo de negociación *right-to-manage*, en que primero se negocian los salarios entre sindicatos y empresa y después, la empresa fija el nivel de empleo, se basa en la observación de que la negociación salarial no se produce de manera continua, sino que sucede en intervalos de tiempo (una vez al año, cada dos años...). Por el contrario, el empleo sí se va ajustando de una manera más periódica. Además, primero se lleva a cabo la determinación salarial y, posteriormente, se fija el nivel de empleo (Manning, 1987).

Se supone entonces que a un sindicato le preocupa únicamente la utilidad de un afiliado representativo (el votante mediano) y que éste se preocupa del salario (la renta esperada). Suponiendo también que los despidos se asignan aleatoriamente, la renta esperada del votante mediano es igual a la de cada trabajador, de modo que el objetivo del sindicato (V) (respecto a la empresa *i*ésima)¹⁹ será:

$$V_i = S_i W_i + (1 - S_i) A \quad (1)$$

donde W_i es el salario real de la empresa i , S_i es la probabilidad de seguir trabajado en la misma empresa i en el siguiente periodo y A es la renta esperada en caso de perder el empleo (la renta alternativa u opción externa).

Un aumento de esta última variable (A) incrementa la utilidad de un trabajador despedido, por tanto, siempre eleva la utilidad esperada del sindicato, V_i . A depende del subsidio de desempleo, de los salarios en un empleo alternativo (el salario alternativo) y de la tasa de desempleo, que influye en la probabilidad de obtener un empleo alternativo. Por lo tanto, A viene dada por

¹⁹ Se está suponiendo una economía con múltiples empresas idénticas, todas ellas sindicadas (Layard et al., 1994: 147).

$$A = (1 - \varphi u)W^e + \varphi uB \quad (2)$$

donde u es la tasa de desempleo, W^e es el salario real esperado en el exterior, φ es una constante que depende positivamente de la tasa de descuento y negativamente de la tasa de rotación, y B es el subsidio de desempleo (Layard et al., 1994).

Una empresa competitiva fija el empleo dado el resultado de las negociaciones salariales para maximizar los beneficios (Π):

$$\Pi_i = R_i(Q_i E_i N_i) - W_i N_i \quad (3)$$

siendo R la función de ingresos que permite los efectos de salarios de eficiencia a través de la función de eficiencia $E_i = E(W_i/W^e, U)$, mientras Q es un parámetro de productividad (Wulfsberg, 1997: 439-440).

La condición de primer orden para el empleo es

$$\frac{\partial R_i}{\partial N_i} = \frac{W_i}{E(W_i/W^e, U)Q_i} \quad (4)$$

Por tanto, el beneficio máximo se puede escribir como una función de los costes salariales y las variables exógenas que influyen en la eficiencia

$$\Pi_i = \Pi_i \left(\frac{W_i}{Q_i P_i}, U, \frac{W_i}{W^e} \right) \quad (5)$$

Suponiendo que el salario es una solución al problema de negociación de Nash, sujeto a la condición de demanda de trabajo (4), de modo que

$$W_i = \max \left[(V_i - V_i^o)^{\rho} (\Pi_i - \Pi_i^o) \right] \quad \text{sujeto a } V_i \geq A \text{ y } \Pi_i \geq \bar{\Pi}_i \quad (6)$$

siendo β el poder de negociación relativo del sindicato y (V_i^0, Π_i^0) el punto de desacuerdo que, siguiendo la teoría de negociación estratégica, es la recompensa de las partes durante las negociaciones hasta que se alcance un acuerdo. Las restricciones implican que el resultado de la negociación tiene que ser al menos como las opciones externas de las partes, A y $\bar{\Pi}_i$, respectivamente. Suponiendo una solución interna, la condición de primer orden es

$$\beta \frac{\partial V_i / \partial w_i}{V_i - V_i^0} + \frac{\partial \Pi_i / \partial w_i}{\Pi_i - \Pi_i^0} = 0 \quad (7)$$

lo que define implícitamente la función salarial

$$W_i = W_i(\beta, W^e, U, B, Q_i) \quad (8)$$

Es decir, en el modelo *right-to-manage*, de forma general el salario resultante es una función del poder de negociación de los sindicatos, el salario esperado alternativo, la tasa de desempleo, el subsidio de desempleo y la productividad.

Este modelo de negociación ha sido aceptado como el más real y es el que se viene utilizando en los últimos años para explicar los factores y variables que inciden en la determinación salarial. Muchos autores, consideran que el modelo del monopolio sindical es el caso extremo del modelo de negociación *right-to-manage*, en cuyo caso el poder de los sindicatos (β) es igual a 1 (Manning, 1987).

En definitiva, considera que las negociaciones se llevan a cabo de forma secuencial (primero se negocia el salario entre sindicatos y empresa y, posteriormente, la empresa determina el nivel de empleo); mediante una optimización de Nash, según la cual, el salario resultante de la negociación maximiza el producto de la función objetivo de los trabajadores, elevada a un parámetro que indica su poder de negocia-

ción, y el producto de la función objetivo de los empresarios (Jimeno, 1992).

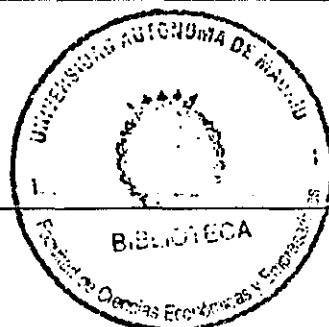
A modo de resumen, todas estas teorías y modelos que se encuadran entre los enfoques no competitivos del mercado de trabajo, se caracterizan por una serie de puntos comunes, entre los que destacan que todos ellos son modelos de competencia imperfecta, fallos y fricciones de mercado, especialmente, el que los salarios no se determinan por la interacción de la oferta y la demanda de empleo, sino, en la mayoría de los casos, mediante negociaciones entre oferentes y demandantes de trabajo (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

Otro punto en común que se les puede designar es la importancia que todos ellos otorgan a las instituciones del mercado de trabajo en el funcionamiento del mismo, así como el énfasis que otorgan a los factores de demanda.

Tabla 1.2. Enfoques teóricos de las rigideces del mercado de trabajo

TEORÍAS Y MODELOS	CARACTERÍSTICAS
Enfoques no competitivos	Modelos de competencia imperfecta Fallos de mercado Importancia de los elementos institucionales Énfasis en los factores de demanda Negociación colectiva
Tª de los contratos implícitos	Relación salarial y no sólo comercial Vinculación duradera entre trabajadores y empresa El salario se ajusta a la productividad marginal a largo plazo
Tª de los salarios de eficiencia	Para las empresas es costoso reducir los salarios reales El salario recompensa el esfuerzo de los trabajadores (relación entre salarios y productividad) Las empresas pagan salarios más altos que los de equilibrio
Modelo de rotación laboral	Una excesiva rotación supone un coste para la empresa (pierde trabajadores ya formados y necesita cualificar a los nuevos trabajadores) Los salarios superiores a los de equilibrio evitan la rotación laboral
Modelo de trabajadores que eluden responsabilidades	Los costes de supervisión pueden ser costosos Los salarios superiores a los de equilibrio inducen a los trabajadores a cumplir con su trabajo
Modelo de reclutamiento	Los salarios superiores a los de equilibrio atraen a los trabajadores más productivos
Tª de la búsqueda de empleo	Existe una brecha informativa entre trabajadores y empresarios Los salarios superiores a los de equilibrio se utilizan a modo de reclamo
Modelos sociológicos	Factores no económicos: "intercambio de regalos" Salario justo (en comparación con el resto de salarios)
Tª de reparto de rentas	La capacidad de pago de la empresa depende de su competitividad Las rentas que obtiene la empresa se reparten en la negociación colectiva
Modelo de amenaza de acción colectiva	La amenaza de huelga condiciona las rentas que pueden extraer los trabajadores Los empresarios pagan salarios superiores a los de equilibrio para evitar la acción colectiva
Tª de los trabajadores internos-externos	Trabajadores internos con posiciones privilegiadas frente a los externos Los trabajadores tienen cierto poder de negociación (gracias a la existencia de costes de rotación) No hay efectos directos de los salarios sobre la productividad
Tª de los sindicatos	El poder interno de los trabajadores condiciona el salario
Modelo de monopolio sindical	Los sindicatos determinan los salarios unilateralmente (no hay negociación salarial) Los empresarios determinan el nivel de empleo
Modelo de negociaciones eficientes	Sindicatos y empresarios negocian conjuntamente los salarios y el empleo
Modelo de negociación <i>right-to-manage</i>	Importancia de las rentas alternativas En la negociación, los sindicatos fijan los salarios Una vez determinados los salarios, los empresarios fijan el nivel de empleo

Fuente: Elaboración propia



5. La determinación de salarios, precios y desempleo de equilibrio

Los modelos denominados no competitivos recogidos en los epígrafes anteriores se caracterizan porque consideran que los salarios que se fijan no vacían el mercado, contrastando con la predicción de los modelos clásicos competitivos, donde los salarios pagados a trabajadores que realizan similar empleo son iguales, independientemente de las variaciones internas de la propia empresa.

Por ello, y considerando que la fijación salarial no se realiza en el mercado de trabajo como predicen los neoclásicos, sino que se determina fundamentalmente mediante un proceso de negociación colectiva entre los representantes de trabajadores y empresarios, ya no se consideran las funciones de oferta y demanda de trabajo. En su lugar, surgen las nuevas definiciones de la función o curva de fijación de salarios (de los trabajadores) y de la función o curva de fijación de precios de las empresas (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

Mediante estas funciones se determinará el nivel de desempleo de equilibrio, o desempleo a largo plazo, distinguiéndolo por tanto del desempleo en el corto plazo.

5.1. Determinación salarial

En realidad, un proceso de fijación de salarios a partir de la negociación sólo puede suceder cuando el mercado de trabajo no es competitivo, pues en el caso contrario no habría rentas que empresarios y trabajadores pudieran negociar. Por ello, el modelo necesario ha de tener elementos monopolísticos en los mercados de trabajo y de bienes (Jimeno, 1992).

La relación positiva entre el nivel de los salarios reales y el empleo se refleja en todos los modelos: en todos ellos, el salario real de consumo se determina como un margen sobre el salario de reserva. Este salario de reserva representa las oportunidades de los trabajadores fuera de la empresa y puede incluir el valor del subsidio de desempleo, así como el valor del ocio en unidades de consumo, es decir, la utilidad marginal del ocio dividida por la utilidad marginal de consumo. Esta ratio normalmente aumenta con el nivel de consumo per cápita y, por tanto, con la productividad (Bean, 1994).

Sin embargo, no hay una forma única de medir el salario de reserva: algunos autores lo identifican con el subsidio de desempleo, o con la productividad del trabajo, o bien, está determinado por los costes de despido o por el poder de negociación de los trabajadores.

La diferencia en la forma de determinar los salarios recogida en las teorías anteriormente estudiadas se basa en que cada una de ellas considera unas variables que influyen en el margen de los salarios de consumo sobre el salario de reserva.

Si se consideran los modelos de salarios de eficiencia, en que la empresa determina el salario, en dichos modelos el salario que paga la empresa tiene un efecto positivo sobre la productividad de la fuerza de trabajo, del mismo modo que el desempleo.

Los modelos en que el salario se negocia, el margen sobre el salario de reserva depende de la estructura de la negociación, es decir, de la fuerza relativa de los sindicatos para presionar sobre los salarios. Atendiendo a estas teorías, además, el salario depende de todas las variables exógenas tanto de la función objetivo de los sindicatos como de la función de beneficios de las empresas (Bean, 1994).

5.1.1. La curva de fijación de salarios

La curva de fijación de salarios de los trabajadores representa la relación entre los salarios reales y el empleo. Tiene pendiente positiva, lo cual indica que cuanto mayor sea el nivel de empleo de la economía, más escasa resultará la fuerza de trabajo para las empresas. Esto posibilita una mayor capacidad de presión por parte de los sindicatos, lo cual puede derivar en una demanda de mayores incrementos de salarios reales (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

La relación que se muestra en esta curva de fijación salarial es que si se produce un aumento del desempleo, los trabajadores verán reducido su salario (Blanchflower y Oswald, 1995).

Esta es la explicación de la pendiente positiva de la curva de fijación de salarios. Esta curva tiene sentido cuando se considera que los salarios se fijan en un modelo de negociación (o de salarios de eficiencia), pero no en un mercado competitivo de tipo neoclásico, pues en ese caso, los salarios vienen definidos por la interacción de la oferta y la demanda de trabajo.

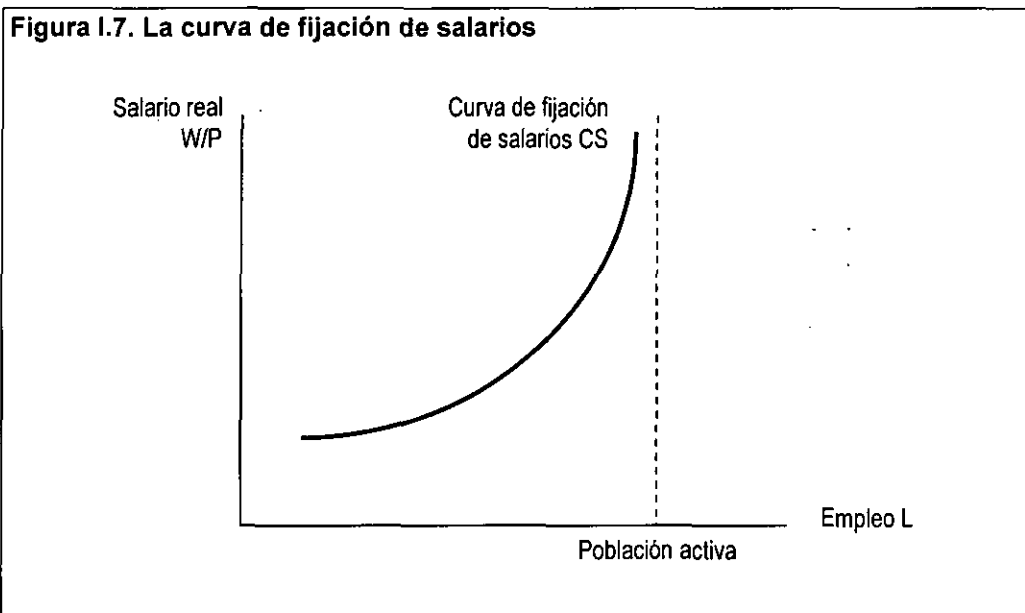
La curva de fijación de salarios recoge la idea de que las demandas de los trabajadores sobre incrementos del salario real aumentan con el nivel de empleo.

Si el salario se negocia (como sucede cuando se considera un modelo de negociación *right-to-manage*), el mecanismo es que en un mercado de trabajo con bajos niveles de desempleo se reducen los costes que para un sindicato supone presionar al alza los salarios, pues los trabajadores tienen más opciones alternativas.

Si los salarios los determinaran las empresas, habría una tendencia a que dichos salarios aumentarían al incrementarse el nivel de

empleo, debido a que los trabajadores tienen una propensión mayor a salir de la empresa, ya que tienen más oportunidades externas, de modo que cada empresa ofrecería mayores salarios para retenerlos²⁰ (Calmfors y Holmlund, 2000).

Es decir, tanto en los modelos de negociación como en los de salarios de eficiencia, como es este último caso, la curva de fijación de los salarios refleja la relación negativa entre salarios y desempleo (o, lo que es lo mismo, la pendiente positiva en el espacio salarios-empleo).



Otra cuestión fundamental es que el desempleo se entiende como la negativa del empleo, es decir, si se considera dada la población activa potencial en un nivel mayor que el de empleo en la curva de oferta de trabajo, el desempleo no es la brecha entre la cantidad de trabajo ofrecido y demandado, sino la diferencia entre la oferta de trabajo y la población activa dada (Blanchflower y Oswald, 1995).

²⁰ Véase el epígrafe 4.2 sobre las teorías de los salarios de eficiencia.

Por tanto, la función de fijación salarial, de forma general, se puede expresar como

$$w - p^e = \gamma_0 - \gamma_1 u \quad (1)$$

donde el salario y el precio esperado se expresan en logaritmos, γ_0 y γ_1 son coeficientes positivos y u es la tasa de desempleo (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

Según esta función, los trabajadores incrementan el salario real si el salario nominal crece por encima de los precios, es decir, fijan el salario nominal añadiendo un margen sobre los precios (reales y esperados), que puede verse modificado por la situación del mercado de trabajo (expresada en el nivel de desempleo) y los cambios que se produzcan en el mismo.

Así, los cambios en la situación del mercado de trabajo tienen un impacto añadido sobre los salarios debido a los efectos internos dinámicos y debido a los efectos del desempleo en el largo plazo.

La ecuación de salarios, entonces, se puede escribir como:

$$w - p = -\gamma_1 u - \gamma_{11} \Delta u + z_w - \gamma_2 (p - p^e) \quad (2)$$

donde el término z_w recoge todos los factores exógenos que influyen en los salarios (Nickell, 1998).

El parámetro γ_1 indica la **elasticidad** de los salarios respecto a la situación del mercado de trabajo (medida a través de la tasa de desempleo en el largo plazo), recogiendo la capacidad del desempleo para presionar a la baja sobre los salarios. Es decir, este parámetro mide el impacto del nivel de desempleo sobre los salarios.

Asimismo, las instituciones del mercado de trabajo influyen en los parámetros de esta ecuación de dos formas: por un lado, pueden

modificar la intensidad de búsqueda de un puesto de trabajo que realizan los desempleados (por ejemplo, mediante un incremento del subsidio por desempleo), variando la efectividad con que el desempleo de larga duración se ajusta a los puestos vacantes, es decir, modificando el parámetro γ_{11} . Así, este parámetro mide la **velocidad del ajuste** de los salarios respecto a la tasa de desempleo.

Además, el margen que los negociadores fijan sobre los salarios depende de una serie de variables exógenas referentes a las instituciones del mercado de trabajo, que se recogen en el vector z_w (Nickell, 1998; Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000; Nunziata, 2001).

Por último, el término $\gamma_2(p - p^e)$ refleja las perturbaciones macroeconómicas (Nunziata, 2001). Del mismo modo, otros factores institucionales como, por ejemplo, la protección del empleo, pueden elevar el parámetro γ_2 , al aumentar la rigidez de los salarios nominales²¹.

Para generalizar este modelo simple, se considera que los salarios se vinculan a la productividad, *ceteris paribus*, en equilibrio (Nunziata, 2001). Por tanto, una forma reducida dinámica, con persistencia endógena es:

$$w_t - p_t = \beta_0 + \beta_1 w_{t-1} - \beta_2 u_t - \beta_3 \Delta u_t + \beta_4 \pi_t + \gamma \bar{z}_{w,t} + \vartheta' s_t \quad (3)$$

donde \bar{z}_w es el vector de los factores de presión salarial, y s , el vector de las perturbaciones, tanto nominales como reales.

²¹ En el caso de que existieran cláusulas de indexación, es decir, que la respuesta de los salarios nominales ante los precios fuera inmediata, el parámetro γ_2 sería cero. Sin embargo, si se considera que los salarios dependen, en cierta medida de los precios esperados, pues se fijan antes del periodo en que los precios se conocen, el coeficiente γ_2 mide la rigidez de los salarios nominales (Nickell, 1998).

Siguiendo esta última ecuación, el nivel de salario real depende entonces de su valor en el periodo anterior, de las condiciones del mercado de trabajo, representadas por el nivel y el cambio en el desempleo, es decir, u_t y Δu_t , de la tendencia de la productividad π_t , de los factores de presión salarial \bar{z}_w y de un conjunto de perturbaciones macroeconómicas, s_t .

El vector de los factores de presión salarial (\bar{z}_w) incluye un conjunto de instituciones del mercado de trabajo que influyen o bien en el proceso de ajuste de los individuos desempleados a los trabajos disponibles vacantes, o bien directamente aumentan los salarios ante un exceso de oferta de trabajo, o ambas formas. En cualquier caso, influirán en los salarios y el desempleo en la misma dirección, ya que la demanda de trabajo, que está relacionada negativamente con los salarios, se moverá en sentido opuesto al desempleo en equilibrio.

5.1.2. Factores que influyen en la determinación salarial

La posición de la curva de fijación salarial depende de las instituciones del mercado de trabajo, cuyas modificaciones desplazarán la función, y de las perturbaciones macroeconómicas.

En el corto plazo, también las variaciones de las expectativas pueden desplazar la curva de fijación salarial. Como señalan Calmfors y Holmlund (2000), los acuerdos sobre salarios normalmente fijan los salarios para uno o más años, partiendo de las expectativas generales de comportamiento de salarios y precios. Si los precios resultan mayores de los esperados, los salarios reales serán inferiores a los deseados, lo cual implica un movimiento de la curva de salarios hacia la de-

recha. Sin embargo, esta caída es sólo temporal, desapareciendo al ajustarse de nuevo los salarios a los precios superiores²².

En este punto, las teorías desarrolladas en epígrafes anteriores (especialmente las encuadradas en los enfoques no competitivos), indican todas ellas la existencia de ciertos aspectos institucionales del mercado de trabajo (tales como la configuración de la negociación colectiva, las prestaciones por desempleo, las políticas activas o la legislación sobre contratos de trabajo) que inciden en la determinación de los salarios (Viñals y Jimeno, 1997).

De entre los factores que influyen de manera directa en la presión salarial, es decir, desplazan la curva de fijación de los salarios, se destacan los siguientes tipos:

- a) Los factores relacionados con el **sistema de negociación colectiva**: la literatura económica considera que el sistema de negociación colectiva puede influir en la capacidad de presión que pueden ejercer los trabajadores gracias a la mayor capacidad de acción colectiva. Además, las estructuras de negociación que son capaces de considerar las condiciones macroeconómicas de sus acciones (sus demandas salariales) pueden contrarrestar el efecto de tendencia al incremento salarial.
- b) Aquellos que condicionan el **subsidio de desempleo**: se supone que un subsidio por desempleo generoso puede desincentivar la búsqueda de empleo. Además,

²² Esto explica por qué la curva de Phillips, que refleja la relación negativa entre la tasa de inflación y la tasa de desempleo, a corto plazo tiene pendiente negativa, lo cual puede indicar que las fluctuaciones alrededor del desempleo de equilibrio se deben a sorpresas en la inflación (Calmfors y Holmlund, 2000).

la pérdida del empleo no resulta tan gravosa, de manera que la capacidad de presión que logran los trabajadores es muy superior (si el salario alternativo es casi tan alto como el salario a percibir por el trabajo realizado) a una situación en que los subsidios por desempleo no son tan generosos.

- c) Las diferentes regulaciones sobre **protección del empleo** (en definitiva, un aumento de los costes de rotación). Este tipo de legislación recoge un conjunto de normas y procedimientos que regulan el tratamiento de los despidos de los trabajadores empleados. El efecto que ejercen sobre la curva de salarios es a través del aumento del poder de los trabajadores internos, que, *ceteris paribus*, presionarán al alza sus demandas salariales, desplazando de esta forma la curva de fijación salarial hacia la izquierda.

5.2. Determinación de precios

Las empresas, que se considera que son monopolísticamente competitivas, fijan sus precios para maximizar los beneficios, en función de la demanda de sus productos (Jimeno, 1992).

La curva o ecuación de fijación de precios se puede considerar como la curva de demanda de trabajo para las empresas, cuando éstas actúan en mercados no competitivos.

5.2.1. Curva de fijación de precios

La pendiente negativa de la curva de fijación de precios de las empresas indica que éstas imponen mayores márgenes sobre los cos-

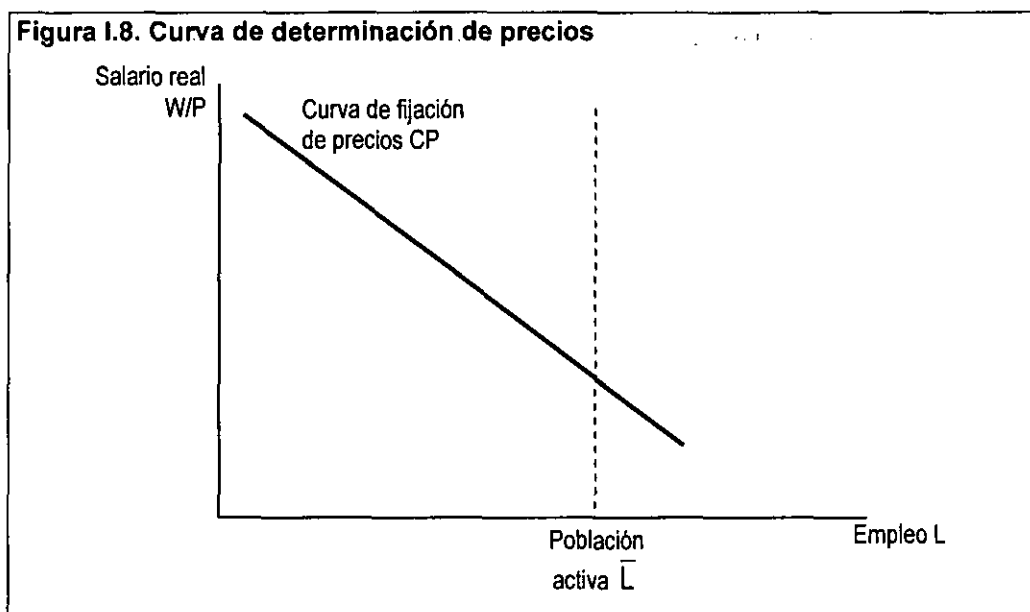
tes salariales cuanto mayores son los niveles de actividad económica y, por ende, de empleo (es decir, cuanto menor sea la tasa de desempleo). Las empresas aumentan los márgenes elevando el precio del bien que producen por encima del salario monetario que pagan a sus empleados.

De este modo, la relación de fijación de precios se deriva del comportamiento maximizador de las empresas, dados los salarios a los que se enfrentan y considerando que son dichas empresas quienes determinan el empleo unilateralmente (es decir, esta curva de fijación de precios se deriva de un modelo de negociación *right-to-manage*) (Calmfors y Holmlund, 2000).

Si nos enfrentáramos a una situación de competencia perfecta en el mercado de productos, la relación de precios sería simplemente la curva de demanda de trabajo tradicional.

Sin embargo, actuando en un mercado de productos de competencia monopolista, la relación de fijación de precios indica cómo varían los márgenes de precios sobre los salarios que las empresas desean establecer al modificarse el empleo. Bajo este supuesto, las empresas fijan sus precios como un margen sobre el coste marginal (el salario dividido por el producto marginal del trabajo). Así, si el producto marginal del trabajo disminuye con elevadas tasas de empleo, las empresas querrán fijar un precio más alto (respecto al salario) para las altas tasas de empleo (Calmfors y Holmlund, 2000).

Esto es lo que indica la pendiente negativa de la ecuación de fijación de precios en el plano salarios-empleo (*figura 1.8*).



La curva de fijación de precios, respecto de la tasa de paro, se puede expresar, de manera general, como sigue (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000: 120):

$$p - w^e = \delta_0 - \delta_1 u \quad (4)$$

El margen que las empresas añaden a los salarios esperados depende inversamente de la tasa de desempleo (o, lo que es lo mismo, es creciente respecto a la tasa de empleo y la actividad económica, según la ley de Okun²³).

Por lo tanto, δ_1 es la flexibilidad del margen respecto a la tasa de desempleo y δ_0 , el margen que las empresas aplican independientemente de la situación del mercado de trabajo y de la economía en general. Este margen depende, entre otras cosas, de manera inversa,

²³ La conocida como ley de Okun describe la relación lineal entre la variación de la tasa de desempleo y el crecimiento del PIB real.

del grado de competencia existente en el mercado de bienes o, de forma positiva, del coste de utilización del capital (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

5.2.2. Factores que influyen en la determinación de precios

Entre los factores que afectan a la determinación de precios y, por tanto, al margen de beneficios en el largo plazo, se consideran principalmente el coste de utilización del capital y el grado de competencia en el mercado de bienes.

La posición de la curva depende de la evolución de la productividad del trabajo (un aumento de la productividad media, *ceteris paribus*, desplaza la curva de fijación de precios hacia abajo) y de los cambios que puedan producirse sobre el margen que las empresas pueden aplicar por razones diferentes a los niveles de empleo-desempleo en el mercado de trabajo (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000).

La posición de la curva de precios varía según el grado de poder monopolístico en el mercado de productos: cuanto mayor sea el poder monopolístico de las empresas, mayor será el margen sobre precios que desearán aplicar y, por tanto, más cerca del origen se encontrará la curva. Es decir, cuanto mayor sea el poder de las empresas, más capacidad para trasladar sus costes a los salarios, al presionar hacia abajo la curva de determinación de precios, con lo cual, se reduce el salario real (Calmfors y Holmlund, 2000).

5.3. Especificación del desempleo de equilibrio

La especificación y determinación del desempleo de equilibrio, o desempleo a largo plazo (en algunos casos, denominado desempleo estructural o, incluso, tasa natural de desempleo²⁴) permitirá comprender los mecanismos y políticas que mejor se pueden implementar para combatirlo.

En los apartados anteriores se ha desarrollado la determinación salarial así como la curva de fijación de precios, como un primer paso en la especificación del desempleo de equilibrio. Es necesario ahora describir la influencia de estos factores y variables en la determinación del desempleo a largo plazo.

Partiendo de la distinción entre las tasas de desempleo a corto y a largo plazo, en el corto plazo, la tasa de desempleo depende de la oferta de trabajo, de la ecuación de fijación de los precios (que se puede considerar como la demanda de trabajo en un mercado de competencia imperfecta), de la ecuación de determinación de salarios y de las perturbaciones de oferta y demanda.

Sin embargo, en el largo plazo, la tasa de desempleo de equilibrio es la que hace compatibles las aspiraciones salariales de los trabajadores con la tasa de beneficio (que depende inversamente de los salarios reales) a la que aspiran los empresarios.

²⁴ Este término fue acuñado principalmente por Friedman, que escribía que la tasa natural de desempleo "es el nivel que resultaría del sistema walrasiano de ecuaciones de equilibrio general, siempre que incorporen las características estructurales efectivas del mercado laboral y del mercado de bienes, incluso las imperfecciones del mercado", los costes de obtener información sobre los puestos vacantes o los costes de movilidad (Friedman, 1968: 8). Esta tasa de desempleo de equilibrio es aquella que prevalece a largo plazo, mientras el desempleo cíclico, es el desempleo a corto plazo, provocado por perturbaciones de naturaleza transitoria (Viñals y Jimeno, 1997).

Cuando la tasa de beneficio está por debajo de las aspiraciones de los empresarios (la tasa de desempleo está por debajo de la tasa de desempleo de equilibrio), los precios suben, la inflación aumenta y, para un nivel dado de demanda agregada nominal, la producción y el empleo disminuyen.

Cuando los salarios reales están por debajo de las aspiraciones de los trabajadores (la tasa de desempleo está por debajo de la tasa de desempleo de equilibrio), los salarios nominales suben, los precios suben, la inflación aumenta y, dado un nivel de demanda agregada nominal, la producción y el empleo disminuyen²⁵.

En el debate económico se pueden separar las teorías del desempleo en el largo plazo en dos grandes grupos: las que se basan en modelos de flujos y las que parten de modelos de *stock*. Sin embargo, todos los modelos tienen las mismas implicaciones generales (Nickell et al., 2002):

- el desempleo, tanto en el corto como en el largo plazo, está determinado por la demanda real,
- a largo plazo, la demanda real y el desempleo normalmente tienden hacia el nivel consistente con una tasa de inflación estable: el nivel de equilibrio,
- el nivel de desempleo de equilibrio está determinado por:

²⁵ Esta tasa de desempleo de equilibrio también se ha denominado "tasa de desempleo no aceleradora de la inflación" o NAIRU (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*). En definitiva, refleja la tasa de desempleo capaz de conciliar los objetivos de salarios de los empleados y de precios de los empresarios y mantener estable la tasa de inflación (si siempre se demandan incrementos sobre los salarios anteriores). Por tanto, no es más que la tasa media de desempleo en cada ciclo económico (Juan Asenjo, 1996 y Ruesga et al., 2002).

1. las variables que influyen en la facilidad con la que los desempleados pueden ajustarse a los puestos de trabajo vacantes (es decir, variables que modifiquen la posición de la curva de Beveridge),
2. las variables que tienden a aumentar los salarios de un modo directo a pesar de que exista exceso de oferta de trabajo en el mercado.

Aunque puede haber variables comunes (que influyan en los dos aspectos), en general, a lo que tienden ambos grupos de variables es a actuar sobre los salarios reales en la misma dirección en que afectan al desempleo de equilibrio, básicamente debido a que la demanda de trabajo de equilibrio, que está relacionada de forma inversa con los salarios, se mueve en el sentido opuesto al desempleo de equilibrio.

Así, según la literatura económica, el debate sobre los determinantes del paro se desarrolla alrededor de tres cuestiones, como señalan Viñals y Jimeno, (1997: 27-28):

- Los factores que afectan a la **determinación de los salarios** entre los que se encuentran, como se ha visto, las instituciones del mercado de trabajo, destacando sobremanera la negociación colectiva.
- Los factores que afectan a la **determinación de precios** (es decir, a la demanda de trabajo), que, en definitiva, son los factores que inciden en el margen de beneficios en el largo plazo, entre los que sobresale el grado de competencia en el mercado de bienes.
- El proceso de **ajuste** entre el desempleo en el corto y en el largo plazo, que, en caso de que sea lento, o que se

produzca el fenómeno conocido como histéresis²⁶, el desempleo de equilibrio a largo plazo dependerá del desempleo en el corto plazo. Así, el nivel de desempleo se puede explicar como el resultado de perturbaciones permanentes que han provocado un aumento de la tasa de desempleo de equilibrio. Pero, a su vez, también puede deberse a los efectos de larga duración provocados por perturbaciones transitorias, en el caso de que exista histéresis.

En este sentido, se han desarrollado dos tipos de estudios empíricos que tratan de explicar la evolución del desempleo:

- aquellos que consideran que la evolución del desempleo se debe a las instituciones del mercado de trabajo (que son capaces de explicar los desplazamientos de la curva de salarios) y, a su vez, explican las diferencias entre países (Nickell, 1997; Elmeskov et al., 1998; Belot y van Ours, 2000),
- los que hacen hincapié en la respuesta ante las perturbaciones: la evolución del desempleo (y su diferencia entre países) se explica gracias a las interacciones entre las instituciones del mercado de trabajo y las perturbaciones macroeconómicas (Layard et al., 1994; Blanchard y Wolfers, 2000; Bertola et al., 2001).

²⁶ Una variable presenta histéresis cuando, una vez desaparecida la fuerza que la desplazó, no recupera su posición original. Esta idea la plantearon Blanchard y Summers (1986) como una de las hipótesis que permitían explicar además del incremento de las tasas de desempleo, también su persistencia en el tiempo.

Las explicaciones basadas en el papel de las instituciones del mercado de trabajo inciden en la naturaleza del desempleo. Sin embargo, considerar que únicamente las instituciones del mercado de trabajo pueden explicar el desempleo resulta un tanto forzado, en el sentido en que la mayoría de dichas instituciones ya estaban presentes en las economías europeas antes de la fuerte subida en los niveles de desempleo que se produjo a raíz de las perturbaciones del petróleo de los años setenta.

Es decir, se puede entender que las perturbaciones²⁷ provocaron el fuerte incremento de los niveles de desempleo, de manera general, pero las propias características institucionales de cada país hicieron que la respuesta ante estas perturbaciones haya sido distinta.

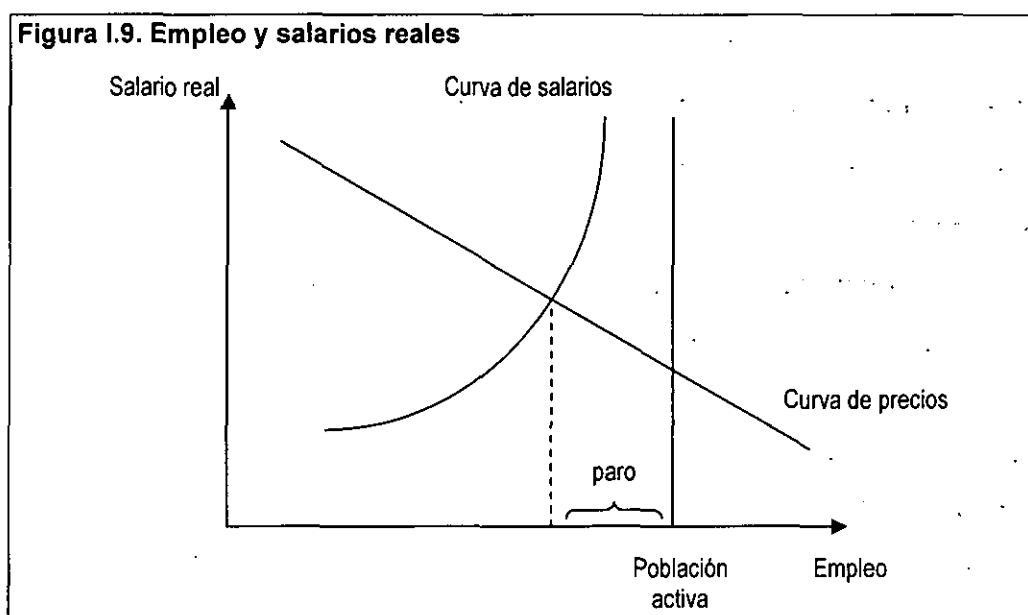
En este sentido, Blanchard y Wolfers (2000) señalan cómo algunas instituciones del mercado de trabajo pueden influir en el impacto que las perturbaciones macroeconómicas pueden tener sobre el desempleo. Por ejemplo, una mayor coordinación de la negociación colectiva puede provocar un ajuste más rápido de los salarios reales ante una caída de la tendencia de crecimiento de la productividad total. Por el contrario, algunas instituciones del mercado de trabajo pueden influir en la persistencia que el desempleo presenta como respuesta a determinadas perturbaciones.

Por lo tanto, este tipo de explicaciones puede dar una respuesta tanto al incremento del desempleo como a la diferente evolución que presenta entre los países de la Unión Europea.

²⁷ Por ejemplo, un incremento del precio de los insumos, reflejado en las crisis del petróleo de los años setenta, o la caída de la tendencia de la productividad total registrada.

5.3.1. Factores que influyen en la tasa de desempleo de equilibrio

Se plantea entonces el desempleo de equilibrio como la tasa de desempleo consistente con las decisiones de fijación de precios y salarios. Considerando estas relaciones en el plano empleo-salarios, y tomando como dada la población activa e independiente del salario real, se obtienen las curvas dibujadas en la *figura 1.9*.



Teniendo en cuenta las ecuaciones generales que especifican la determinación de salarios y precios, y suponiendo que en el equilibrio se cumplen las expectativas ($p=p^e$; $w=w^e$), la tasa de desempleo de equilibrio viene definida por la ratio (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000: 122):

$$u^* = \frac{\gamma_0 + \delta_0}{\gamma_1 + \delta_1} \quad (5)$$

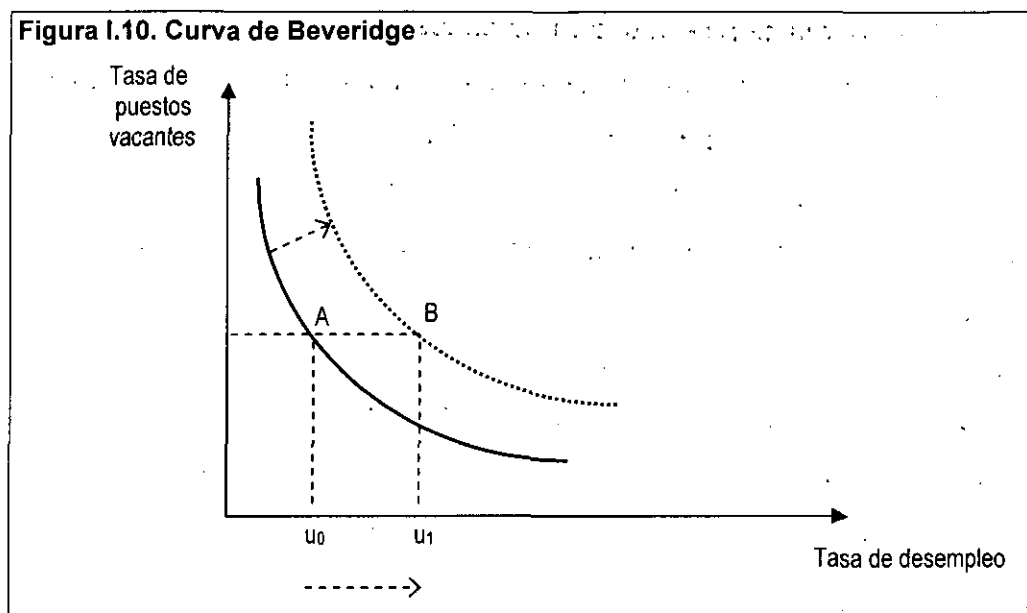
En esta relación se muestra cómo los factores institucionales del mercado de trabajo (γ_0) y el grado de competencia empresarial (δ_0), es decir, las posiciones de las curvas de salarios y precios se encuentran en el numerador. En el denominador aparecen las elasticidades de dichas curvas con respecto al (des)empleo, es decir, su pendiente. Por tanto, todos aquellos factores que desplazan las curvas de salarios y precios así como los que inciden en la rigidez con que salarios y precios reaccionan ante las perturbaciones exógenas que modifican el mercado de trabajo a corto plazo, influyen en la determinación de la tasa de desempleo de equilibrio.

Así, las variables que aumenten de manera exógena la presión salarial (γ_0) y la presión de los precios (δ_0), elevarán la tasa de desempleo de equilibrio; mientras que los factores que incrementen la flexibilidad de los salarios reales (γ_1) o la flexibilidad de precios (δ_1), reducirán la tasa de equilibrio (Layard et al., 1994: 47).

Estas variables que influyen en el nivel de desempleo de equilibrio, como anteriormente se señalaba, por el lado de la oferta de trabajo, se pueden dividir entre aquellas que inciden en la posición de la curva de Beveridge²⁸ y las que tienden a modificar la presión salarial (Nickell et al., 2002).

Las variables que desplazan la curva de Beveridge hacia la derecha, incrementarán el desempleo de equilibrio. Por tanto, un cambio en la curva de Beveridge es un signo suficiente, pero no necesario, de que el desempleo de equilibrio ha cambiado (Nickell, 2003).

²⁸ La curva de Beveridge refleja la relación entre puestos vacantes y desempleo.



Entre las variables que influyen en el desempleo de equilibrio tanto por su incidencia en la efectividad con que los desempleados se ajustan a los puestos de trabajo disponibles, como por su impacto directo en los salarios, se encuentran:

- los sistemas de subsidios por desempleo: pueden influir en la disposición de los desempleados a ocupar los puestos vacantes. Se supone que mayores subsidios por desempleo inciden en la tasa de desempleo tanto directamente, por su influencia en la disminución del esfuerzo realizado en la búsqueda de empleo, como a través de la determinación salarial. Un aumento en los subsidios por desempleo provoca una mayor presión salarial, pues se reducen los costes de quedar sin empleo y, por lo tanto, los incentivos para evitar el desempleo mediante demandas salariales moderadas (Calmfors y Holmlund, 2000),

- la legislación sobre protección al empleo: tiende a hacer que las empresas se muestren más cautas a la hora de ocupar los puestos vacantes, lo cual ralentiza la velocidad con que los desempleados se reincorporan al trabajo. Sin embargo, el resultado final no es tan claro, pues la legislación sobre protección del empleo puede llevar a las empresas a mejorar la profesionalización de la función de personal, lo cual puede ayudar a mejorar la eficiencia en el proceso de ajuste entre desempleados y puestos vacantes,
- las políticas activas del mercado de trabajo: las variables que facilitan el ajuste entre los desempleados y los puestos de trabajo vacantes desplazarán la curva de Beveridge hacia el origen, reduciendo así el desempleo de equilibrio. Las variables que facilitan este desplazamiento se pueden encuadrar, de forma general, como políticas activas de empleo, entre las que se encuentran la reducción de las barreras a la movilidad (o el impulso de la movilidad, tanto geográfica como funcional), servicios de empleo (en el sentido en que facilitan información, favoreciendo la capacidad de los desempleados para encontrar un trabajo).

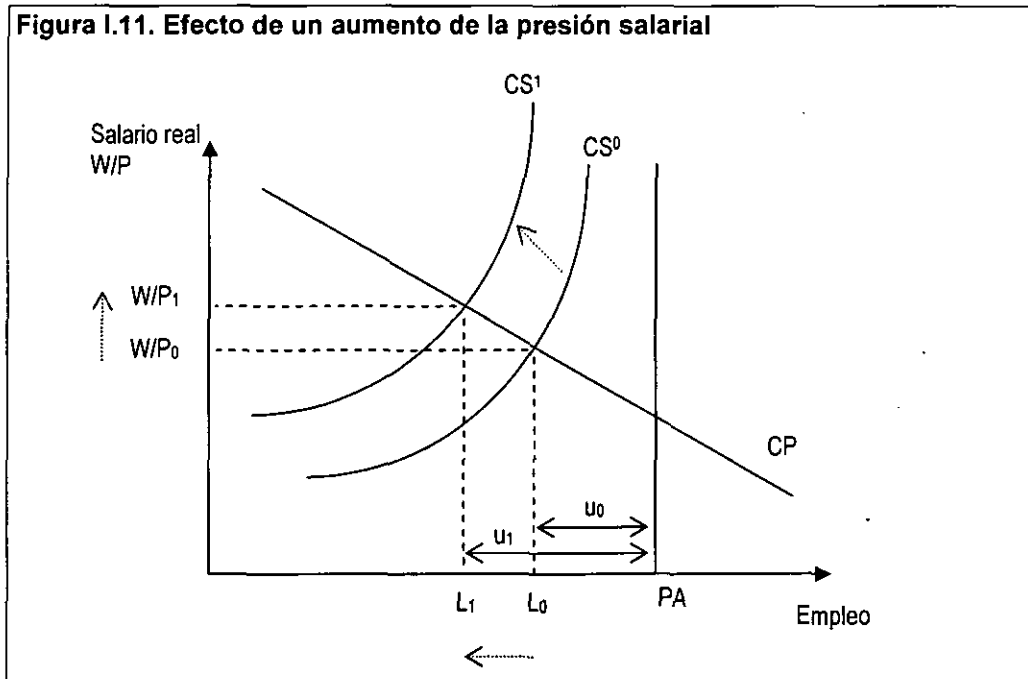
Entre los factores que tienen un impacto directo sobre los salarios destaca sobremanera la estructura institucional de la determinación salarial. El resultado del proceso de negociación depende de la propia estructura de la negociación colectiva, así como del poder que los representantes de los trabajadores pueden ejercer en la negociación salarial. En principio, se espera que un mayor poder sindical ejerza una mayor presión sobre la curva de salarios, desplazándola hacia la izquierda, incrementándose por ello el desempleo de equilibrio. Sin em-

bargo, la estructura de la negociación colectiva, ya sea a través de una mayor coordinación o centralización de la misma, puede compensar este desplazamiento (Nickell, 2003).

Otras variables que tienen un impacto directo sobre los salarios son las que inciden en la rigidez del salario real: si hay una perturbación en los términos del intercambio o una caída inesperada de la tendencia de crecimiento de la productividad, los salarios reales de consumo disminuirán si el empleo no cae. Si los trabajadores siguen demandando crecimientos de los salarios reales que no consideran los movimientos de los términos de intercambio o de la productividad, esta situación provocará un aumento del desempleo.

Como anteriormente se ha señalado, la mayor presión salarial se traduce en un desplazamiento de la curva de salarios hacia la izquierda, y por lo tanto, en un mayor nivel de desempleo de equilibrio.

Figura I.11. Efecto de un aumento de la presión salarial



De esta manera, se puede especificar un modelo del desempleo donde las variables explicativas están representadas por todos los factores que influyen en el nivel de equilibrio del desempleo, así como por las perturbaciones que hacen que el desempleo se desvíe del equilibrio (Nunziata, 2002), cuya ecuación general es:

$$u_{it} = \beta_0 + \beta_1 u_{it-1} + \gamma \bar{z}_{w,it} + \lambda' h_{it} + \vartheta' s_{it} \quad (6)$$

Esta ecuación del desempleo de equilibrio depende de:

- un vector de las instituciones del mercado laboral ($\bar{z}_{w,it}$), que incluye, entre otras, aquellas variables que desplazan la curva de salarios, como son la protección del empleo, la tasa de sustitución del seguro de desempleo y las variables que determinan el sistema de negociación colectiva (en cuanto a su estructura y la capacidad de presión que los sindicatos son capaces de ejercer).
- un vector de las interacciones (h_{it}), donde cada elemento está expresado como una interacción entre las desviaciones al valor medio (Nunziata, 2001; Blanchard y Wolfers, 2000).
- un vector de control de perturbaciones macroeconómicas (s_{it}), que contiene las perturbaciones de la demanda laboral, es decir, aquellas variables que desplazan la curva de precios, entre otras, el factor de productividad total, el tipo de interés real a largo plazo o los términos del intercambio comercial.

En resumen, en este capítulo se han desarrollado, sintéticamente, las principales teorías y modelos que explican el funcionamiento del mercado de trabajo, tanto directamente, como, sobre todo, a través de la determinación de los salarios.

La escuela neoclásica permite estudiar el comportamiento del mercado de trabajo a partir de fundamentos microeconómicos, mientras la aportación keynesiana se preocupa más por la interpretación de la demanda agregada. Los institucionalistas son los primeros en hacer hincapié en la importancia de las instituciones del mercado de trabajo, explicando el funcionamiento del mismo no a partir de las consideraciones de maximización individual (como plantea la teoría neoclásica), sino considerando precisamente a las instituciones como determinantes de la conducta maximizadora de los agentes.

Considerando que las situaciones de competencia perfecta que pretenden los neoclásicos no son reales (el trabajo actúa en un mercado no competitivo) se puede concluir, a su vez, que hay dos grandes grupos de teorías que permiten entender por qué hay salarios por encima de los de equilibrio: las teorías de los salarios de eficiencia y las teorías de reparto de renta.

Atendiendo a las teorías de los salarios de eficiencia, éstas se pueden aplicar más concretamente en los países donde la negociación colectiva no adquiere un papel predominante en las relaciones laborales.

Por el contrario, las teorías de reparto de renta son más acordes con la situación de la amplia mayoría de los países europeos, en donde la negociación colectiva es el modo dominante de determinación salarial.

Atendiendo a las posiciones de equilibrio de las curvas de fijación de salarios y de precios, se determina el nivel de desempleo de equilibrio, que es el nivel de desempleo a largo plazo. Así, los diferentes factores que pueden modificar dichas curvas inciden en la tasa de desempleo a la que tiende la economía.

Entre estos factores, destacan las instituciones del mercado de trabajo, siendo la negociación colectiva la principal institución que determina la posición de la curva de salarios, incidiendo por tanto en la tasa de desempleo de equilibrio.

Otras instituciones que influyen de manera directa en la determinación de los salarios son los subsidios por desempleo, la protección del empleo y las políticas activas del mercado de trabajo.

En cuanto a la curva de fijación de precios, que en mercados de competencia imperfecta actúa como la curva de demanda de trabajo para las empresas, son los factores capaces de modificar el margen de beneficios (como el grado de competencia en el mercado de bienes) los que provocan que la curva se desplace en el plano salarios-empleo.

A su vez, se han recogido en este capítulo, a grandes rasgos, los principales enfoques que tratan de explicar la evolución y persistencia de las altas tasas de desempleo registradas en Europa, así como la diferencia entre los países, distinguiéndose entre las evidencias empíricas sobre la implicación de las instituciones del mercado de trabajo en la trayectoria del desempleo, y los estudios que exponen la diferente evolución del desempleo como consecuencia de las interacciones entre las instituciones del mercado de trabajo y las perturbaciones macroeconómicas.

Capítulo II

Sistemas de negociación colectiva

El segundo capítulo, tras la primera revisión teórica, describe concretamente la negociación colectiva en los países de la Unión Europea.

Ya que la determinación de los salarios parte de un proceso de negociación entre los trabajadores y los empresarios u organizaciones empresariales, de manera que, "para la mayoría de los trabajadores, el salario que reciben por su trabajo viene determinado por unas normas negociadas de forma colectiva" en la mayoría de las economías capitalistas avanzadas (Fina et al., 2001: 11), la determinación del salario no se lleva a cabo mediante el tradicional modelo de oferta y demanda, como señalaban los economistas neoclásicos. Por ello, en un primer apartado, se sintetiza el origen y la definición de la negociación colectiva.

Seguidamente, son los interlocutores sociales quienes toman protagonismo, partiendo de los diferentes mecanismos de reconocimiento y legitimación recogidos en los distintos países europeos.

Los trabajadores asalariados, mediante sus representantes en el entorno inmediato, de centro de trabajo o empresa, o en ámbitos superiores, forman una de las partes en la mesa de negociación. Aunque en los centros de trabajo se combinan diferentes mecanismos de delegación, son los sindicatos quienes adoptan el peso fundamental en la representación de los trabajadores.

Los sindicatos, agrupados en confederaciones más amplias, se pueden distinguir, a su vez, según diferentes tipos de sindicalismo, ya sea el tradicional sindicalismo industrial o el sindicalismo por categorías profesionales. En este sentido, los sindicatos se agrupan según sean generales, de oficios, profesionales o sectoriales.

El otro agente fundamental en las negociaciones es el que desempeñan los empresarios, ya sea individualmente, en las negociaciones de ámbito empresarial, o a través de organizaciones empresariales, en las negociaciones de ámbito superior.

El Estado, sin participar directamente en las negociaciones, más que como empleador de la parte de la población que trabaja en el sector público, está implicado en la medida en que estipula el marco legal y jurídico en que se desarrolla el proceso de negociación.

Aunque el objeto de la negociación es regular las relaciones laborales y fijar las condiciones de trabajo, el aspecto destacado en las mesas de discusión gira en torno a los aspectos pecuniarios, en especial, el salario.

Una vez vistos quiénes y qué negocian, el apartado cuarto analiza con profundidad las características de la estructura de la negociación, es decir, en qué entorno se lleva a cabo el proceso negociador. Así, los aspectos básicos se centran en el ámbito de negociación, la centralización y la coordinación del proceso y, por último, en la capacidad que los trabajadores tienen para presionar sobre los resultados.

Estas características estructurales de los sistemas de negociación han dado lugar al desarrollo de diversas teorías, según se considere que los resultados en unos u otros sistemas han sido más positivos en el conjunto de la economía, atendiendo, especialmente, al grado de centralización de la negociación. De ahí que sea necesario ahondar en la definición de estos aspectos.

En cuanto a la capacidad que los trabajadores adquieren para ejercer presión sobre los resultados de la negociación, que como se ha señalado en el capítulo primero, es un elemento fundamental de la cur-

va de salarios, pues determina su posición en el plano, de modo que incide en la tasa de desempleo de equilibrio, y no sólo en los salarios. Por ello, en esta sección se plantea un indicador novedoso para medir dicho poder sindical.

Termina el capítulo con una clasificación de los sistemas de negociación colectiva en los países de la Unión Europea de los quince atendiendo a las características de la estructura de la negociación descritas y analizadas a lo largo del texto.

1. La negociación colectiva

A partir de la revolución industrial se produjeron profundos cambios tecnológicos, demográficos, sociales y políticos, de los que surge un nuevo panorama de relaciones entre los trabajadores y el capital. Con la aparición y difusión de las máquinas se modificó radicalmente la organización de la producción, pasando de un sistema de manufacturas basado en el trabajo artesanal, a la concentración de trabajadores en las grandes fábricas que albergaban las nuevas máquinas.

Estos cambios económicos se tradujeron en migraciones hacia las ciudades, donde se concentraba mayor número de población en torno a las nuevas fábricas. Así, el crecimiento en tamaño de los centros de trabajo produjo una primera concentración de trabajadores, que comienzan a agruparse y organizarse con el objeto de defender sus intereses de manera conjunta frente a la dirección de la empresa (Ruesga et al., 2002).

Surgen así las primeras organizaciones de trabajadores²⁹ que representan a los intereses colectivos, buscando la protección común frente a los efectos de las innovaciones en los modos de producción y las nuevas formas de división del trabajo.

²⁹ El origen de estas asociaciones, sin embargo, se encuentra en las instituciones gremiales que formaron los artesanos (es decir, trabajadores cualificados), que trataban de regular la oferta de trabajo, restringiendo el acceso de los nuevos artesanos al mercado. También fueron estas organizaciones las que introdujeron los seguros propios (mutualidades) de protección básica frente a la pérdida de renta de sus trabajadores (Lee et al., 1999).

Estas formas de asociación de los trabajadores, los sindicatos³⁰, constituyen instituciones sociales con múltiples facetas. Sin embargo, la principal función que desempeñan es la de permitir a los trabajadores poner en común sus opciones, dotándolos de una voz única (colectiva) frente al empresario.

De esta manera, para los trabajadores, la participación colectiva es una forma de protección (pues luchan por asegurarse un nivel mínimo de remuneración y de condiciones de trabajo), un medio para hacerse oír (y por tanto, para influir en materia de política laboral) y un modo de compartir los resultados del progreso técnico y la mejora de la productividad.

Esta participación se lleva a cabo mediante la negociación colectiva, que es el proceso de discusión entre los representantes de los trabajadores y los empresarios (o sus representantes), cuyos resultados afectan a las condiciones de trabajo de más de un asalariado.

³⁰ Hay que tener en cuenta, como señalan Checchi y Lucifora (2002) que los sindicatos se pueden entender desde dos perspectivas, según su influencia en la trayectoria económica: una "buena" o positiva y otra "mala" o negativa.

La percepción negativa hace referencia a que el principal incentivo de los sindicatos es la apropiación de las rentas de los empresarios originadas en el mercado de productos para, posteriormente, repartirlas entre sus afiliados. Según esta "mala" visión, los sindicatos actúan como cualquier monopolista, controlando la oferta de trabajo y distorsionando, por tanto, los precios relativos, reduciendo el empleo y generando pérdidas de eficiencia y un pobre crecimiento económico. Si a partir de unos mayores niveles salariales se reduce la demanda de trabajo, los sindicatos adquieren un poder de monopolio, de manera que, mediante la negociación colectiva, logran mayores salarios.

La visión positiva, por el contrario, presenta otra motivación para la afiliación sindical: cuando los seguros contra el desempleo se consideran inadecuados y se perciben riesgos sobre el ingreso laboral, los sindicatos desempeñan un papel subvencionador a los individuos que presentan aversión al riesgo, que demandan un seguro no satisfecho mediante los mercados imperfectos o las intervenciones gubernamentales.

Así, la negociación colectiva como institución se convierte en un importante medio para alcanzar la justicia social y un trato justo en el trabajo (Windmuller, 1989).

Tras el proceso de negociación se firman los convenios o acuerdos colectivos, es decir, los compromisos que recogen el resultado de la negociación (donde se refleja el poder relativo de las partes). En este acuerdo suscrito, "ambas partes se comprometen a la prestación de los servicios acordados para un espacio de tiempo concreto" (Ruesga et al., 2002: 149).

En estos convenios se registran dos tipos de disposiciones, mostrando la doble función de la negociación colectiva:

- por un lado, se establecen las cláusulas denominadas obligacionales, que regulan las relaciones laborales entre las partes que intervienen en el proceso³¹,
- y por otro, se expresan, en las cláusulas normativas, los temas específicos que se negocian, es decir, los salarios y otras condiciones de trabajo.

De este modo, el principal objetivo es "la negociación y la aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulen las condiciones reales y de procedimiento de la relación de trabajo y determinen la relación entre las partes del proceso" (Windmuller, 1989: 15).

Por tanto, el proceso de negociación colectiva hace referencia³² a "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un

³¹ Aunque, en muchos casos, el Estado interviene al fijar la legislación básica o el marco normativo mínimo para la regulación de dichas relaciones laborales, como se desarrolla en el posterior punto 2.3.

grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

Así, la negociación colectiva es un proceso consensuado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios que, mediante las organizaciones en que se agrupan, gracias a su autonomía, regula las condiciones de trabajo en un determinado ámbito productivo. Y estas condiciones de trabajo "afectan a los marcos de competencia de las empresas y al funcionamiento de los mercados, estableciendo las regulaciones básicas de la actividad económica, al mismo tiempo que incorpora elementos básicos de la cohesión social en el ámbito laboral" (Aragón et al., 2003: 165).

Uno de las funciones más importantes que cumple, entonces, la negociación colectiva, al promover las normas básicas de las relaciones laborales, es la reducción de la incertidumbre que afecta tanto a trabajadores como a empresarios.

Para los trabajadores representa una función protectora, concediéndoles, además, derechos de opinión y de participación en los beneficios de la formación, la tecnología y la productividad. Y, por otro lado,

³² Según la definición recogida en el *Convenio sobre la negociación colectiva* nº 154, (1981), de la Organización Internacional del Trabajo.

para los empresarios, las funciones más importantes de la negociación colectiva derivan de la resolución de conflictos, el refuerzo de la legitimidad de las prerrogativas empresariales y la posibilidad de planificación que introduce en el proceso productivo. De esta manera, la negociación colectiva es capaz de combinar los factores distributivos e integradores, creando las condiciones necesarias para los cambios y aportando soluciones de compromiso ventajosas para ambas partes, convirtiéndose en un instrumento cada vez más importante de participación por parte de los interlocutores sociales (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002b).

La negociación colectiva es, además, el cauce fundamental de determinación de los salarios y otras condiciones de empleo en la mayoría de los países occidentales, adoptando una especial relevancia en los europeos. En estos países, a pesar de la autonomía de las partes, se recogen una serie de regulaciones de los principios básicos que rigen la negociación, destacando (Bentolila y Jimeno, 2002):

- el reconocimiento de las partes que negocian, es decir, la legitimidad para negociar,
- la materia objeto de negociación,
- el ámbito de la misma (el nivel en el que tiene lugar la negociación entre sindicatos y empresarios),
- la eficacia, en el sentido de empresas y trabajadores afectados por el convenio colectivo que se alcance, y
- la extensión de la aplicación, ya sea temporal, geográfica o sectorial.

Sin embargo, la negociación colectiva no es un método uniforme

entre los países, variando considerablemente en cuanto a su estructura entre unos y otros. Teniendo en cuenta, entonces, los rasgos fundamentales que lo caracterizan, se definen los diferentes sistemas de negociación colectiva.

Estos rasgos o características determinantes se agrupan en torno a los principios básicos definidos: reconocimiento y legitimidad de los agentes sociales en la negociación, materias objeto de negociación y la estructura de la misma, en cuanto al ámbito y la aplicación de las condiciones pactadas, así como la extensión de las mismas y la capacidad que tienen los agentes negociadores para ejercer presión sobre los resultados en el proceso de diálogo.

2. Interlocutores en la negociación colectiva

La negociación colectiva es un proceso en el que participan los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Mientras, tradicionalmente, los representantes de los trabajadores se canalizan a través de los sindicatos³³, los empresarios pueden negociar de manera individual o bajo la forma de organizaciones patronales.

Esta primera diferenciación permite catalogar los diferentes procesos de negociación según se lleven a cabo entre los representantes de los trabajadores y:

- un empresario (negociación empresarial),
- varios empresarios organizados en una asociación (negociación sectorial, regional o nacional) y

³³ O los llamados comités de empresa, en algunos casos, como el español, en el ámbito empresarial.

- los representantes de los empresarios interviniendo, además, el Estado como otro agente negociador (negociación tripartita).

Por tanto, un primer punto a considerar en cuanto a la participación de los diferentes agentes sociales en el proceso de negociación es precisamente la definición de las partes. La representatividad de cada uno de los interlocutores en la negociación mana de un concepto fundamental, como es el reconocimiento mutuo.

Los mecanismos de reconocimiento se entienden como el conjunto de normas (de origen legal, fruto de la negociación colectiva o derivadas de la costumbre) que delimitan el papel que desempeñan las organizaciones empresariales y sindicales en las relaciones laborales y, concretamente, en la negociación colectiva (IST, 2001).

En los países donde surgieron inicialmente las organizaciones sindicales y empresariales, con suficiente fuerza de organización, el carácter representativo no fue puesto en duda, ni siquiera en cuanto al derecho a pactar convenios colectivos o a la participación en el propio proceso de negociación (Lee et al., 1999).

Sin embargo, sí viene siendo habitual que haya cierta intervención legislativa que garantice el derecho de asociación y negociación de los interlocutores sociales. Así, en la mayoría de países, tanto en la Constitución como en otro tipo de legislaciones, se reconoce el derecho de asociación de hecho (caso de Alemania, Irlanda, Reino Unido, Bélgica e Italia) o el derecho de asociación voluntaria, con su propio Estatuto (Finlandia, Suecia, Dinamarca, Austria, Portugal y Francia).

Además, en algunos países existe una legislación específica que determina los derechos y deberes de las asociaciones sindicales y es-

tablece las condiciones formales requeridas para su existencia legal (como es el caso de España, Francia, Luxemburgo y Portugal, reflejado en la *tabla II.1*).

Hay una tercera forma, indirecta, de reconocimiento de las asociaciones empresariales y sindicales, mediante ciertas entidades intermediarias³⁴ o por tribunales o instancias de arbitraje (Alemania, Austria y los Países Bajos).

Tabla II.1. Reconocimiento de organizaciones sindicales y empresariales como interlocutores sociales

Legislación			
Asociación		Organización sindical	Autoridades (terceras)
Alemania	Finlandia	España	Reino Unido
Reino Unido	Suecia	Francia	Irlanda
Irlanda	Austria	Luxemburgo	Alemania
Bélgica	Portugal	Portugal	Austria
Italia	Francia		Países Bajos
Reconocimiento mutuo (sistemas voluntaristas)			
Centralizados			Ámbito empresarial
Dinamarca (compromiso de septiembre de 1899)		Italia	Irlanda
Suecia (acuerdo de 1938)			Reino Unido
Finlandia (compromiso de enero de 1940)			

Fuente: Elaboración propia a partir de IST (2001).

En cambio, cuando el reconocimiento de los interlocutores sociales es mutuo (es decir, el Estado no interviene de manera directa en las relaciones laborales) se pueden distinguir, básicamente dos grupos de países: aquellos considerados centralizados, es decir, donde el reconocimiento de las organizaciones se hace en el ámbito intersectorial,

³⁴ Como puede ser la *Certification Officer* en el Reino Unido o el *Registrar of Friendly Societies* en Irlanda.

en un marco de negociaciones nacionales. (Dinamarca, Suecia y Finlandia) y, por el contrario, aquellos países donde la negociación se desarrolla fundamentalmente en el ámbito empresarial (Irlanda, donde cada empresario es libre de reconocer o no a la organización sindical en el ámbito empresarial, y Reino Unido)³⁵.

Se percibe entonces como una cuestión central de las relaciones laborales y el diálogo social la autonomía de los interlocutores sociales. Estos son, junto con las autoridades públicas, los agentes fundamentales del proceso de negociación colectiva. La especificidad de estos interlocutores radica en su legitimidad para negociar y aplicar los acuerdos y pactos alcanzados (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002).

De este modo, los interlocutores sociales que participan directamente en el proceso de negociación son los representantes de los trabajadores, los empresarios o sus representantes y el Estado, tanto en su condición de empleador como, especialmente, a través de su papel legislador.

2.1. Los trabajadores

La negociación colectiva se produce no sólo entre trabajadores y empresarios, sino, específicamente, entre asalariados, es decir, trabajadores por cuenta ajena, y empresarios. Por lo tanto, los trabajadores por cuenta propia, al ser a la vez trabajadores y empresarios, no figuran como agentes de negociación.

³⁵ Italia queda como un caso particular, pues el Estado se ha abstenido de intervenir, históricamente, en la organización de los interlocutores sociales.

A este respecto, hay que tener en cuenta que en las economías europeas, de forma generalizada, la tasa de asalariados (es decir, de trabajadores asalariados respecto del total de trabajadores) es muy elevada, destacando únicamente Grecia como país con una relativamente baja tasa de asalarización (hasta la década de los años ochenta no alcanzaba ni siquiera la mitad de la población trabajadora, como se observa en la *tabla II.2*).

Tabla II.2. Tasa de asalariados en la Unión Europea de los quince

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2003
Alemania	77,2	80,9	83,4	86,1	88,3	88,7	89,6	89,7	89,7	89,3
Austria	62,0	65,0	67,8	72,1	74,5	75,5	77,2	79,6	81,5	81,6
Bélgica	74,7	79,6	81,7	83,6	83,8	82,4	82,1	82,0	83,3	83,8
Dinamarca	80,4	81,7	84,0	85,4	87,4	89,2	90,9	91,8	92,8	93,0
España	65,2	66,1	70,1	75,9	76,6	76,2	80,2	81,3	83,3	84,5
Finlandia	65,7	70,6	76,9	81,3	83,5	84,8	86,6	86,2	87,8	88,5
Francia	71,4	75,3	79,2	82,3	84,1	85,2	87,0	89,3	90,8	91,3
Grecia	31,2	36,4	41,8	47,4	51,1	50,8	53,9	55,5	57,9	58,9
Irlanda	61,5	66,2	69,4	72,5	76,2	76,7	76,1	79,5	81,8	82,6
Italia	62,1	68,1	72,3	74,1	72,8	71,5	72,2	72,5	73,3	74,2
Luxemburgo	70,5	75,7	79,8	83,6	85,9	88,1	89,7	89,7	90,0	90,2
Países Bajos	78,9	81,7	83,5	83,8	84,8	84,0	84,8	84,3	85,8	86,0
Portugal	68,3	69,2	70,5	71,9	72,2	73,1	74,9	74,6	75,1	75,5
Reino Unido	92,3	92,9	91,9	91,6	91,1	88,3	86,4	86,7	88,3	88,3
Suecia	83,4	88,4	91,8	93,9	94,5	95,2	95,9	94,4	94,6	95,0

Fuente: Base de datos AMECO.

En todos los países de la Unión Europea de los quince los trabajadores asalariados constituyen más del ochenta por ciento de la población trabajadora, salvo en la mencionada Grecia, en Italia y en Portugal, que no alcanzan dicha cifra.

Otro aspecto destacable es que la evolución de la proporción de población asalariada ha sido creciente, desde la década de los años sesenta, en todos los países salvo en el Reino Unido. Esta evolución

se puede explicar por la desaparición de ciertas formas tradicionales de actividad independiente en la agricultura, la artesanía y el comercio.

Sin embargo, en la última década, el crecimiento de la población asalariada parece haberse detenido, incluso se puede observar un ligero cambio en la tendencia, debido al impulso del espíritu de empresa que se traslada desde la Unión Europea hacia la sociedad (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

2.1.1. Representación de los trabajadores

La representación, por tanto, de la mayor parte de la población trabajadora, se organiza de forma colectiva, representando a sus intereses en el mercado, a través del sindicato. Un sindicato se define como “una asociación permanente de trabajadores por cuenta ajena con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo” (Webb y Webb, 1990: 21), es decir, una coalición de trabajadores que trata fortalecer su posición en la negociación colectiva frente a los empresarios. Los sindicatos son, entonces, organizaciones perdurables, cuyas principales actividades se centran en la negociación de los salarios y otras condiciones de trabajo.

Cuando la negociación colectiva se lleva a cabo en el ámbito de la empresa, normalmente, la legitimación para negociar de los representantes sindicales se establece mediante el Estatuto de los Trabajadores o los propios convenios colectivos³⁶.

Por ejemplo, en España, están legitimados para negociar, en los convenios de empresa o de ámbito inferior, el comité de empresa (o los

³⁶ Tal y como se ha descrito al inicio de este apartado 2 y se ha recogido en la *tabla II.1*.

delegados de personal) y, si existen, las representaciones sindicales que, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa es necesario que sumen la mayoría de los miembros del comité (artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores³⁷).

Al contrario que el canal único del sistema de representación sindical, el de comités de empresa forma un sistema dual, ya que, formalmente, no pertenece a un sindicato. La diferencia más clara entre los dos sistemas se manifiesta en el procedimiento de elección. Normalmente, los representantes sindicales se designan mediante votación de los afiliados, mientras los comités de empresa son elegidos por todos los empleados en el centro de trabajo (Traxler et al., 2001).

Sin embargo, el papel que desempeñan los comités de empresa no se circunscribe a la negociación colectiva. De hecho, en la mayoría de los países, estos comités no están legitimados para negociar las condiciones salariales y de empleo de los trabajadores, quedando esta función en manos de los delegados sindicales.

Los comités de empresa suelen tener funciones de información, consulta y, en algunos casos, de participación y cogestión³⁸. Además, efectivamente pueden firmar convenios colectivos en el ámbito empre-

³⁷ Ley establecida en 1980 que recoge la legislación básica de las relaciones laborales en España.

³⁸ Los países donde los trabajadores tienen una mayor participación y cogestión son Alemania, Austria, Finlandia, los Países Bajos y Suecia. Los sistemas alemán y austriaco se basan en procedimientos de aprobación, derecho de veto y toma de decisiones conjuntas, por ejemplo, en cuanto a los planes de regulación de empleo de la empresa, que han de acordarse entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. En Suecia, la dirección de la empresa tiene la obligación de deliberar con las organizaciones sindicales locales, antes de tomar decisiones que impliquen cambios importantes para los empleados. En caso de no llegarse a un acuerdo, la cuestión puede ser planteada en negociaciones a nivel central. Sólo después de ese paso tiene derecho el empresario a tomar una decisión final (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

sarial en Alemania (aunque no son muy habituales) y en España. Esto proporciona al caso español una peculiaridad y es que es el único país europeo donde, en la negociación de los convenios colectivos de ámbito empresarial, participan representantes elegidos por todos los trabajadores (afiliados o no a un sindicato).

Cuando la negociación sucede en un ámbito superior al de la empresa, los representantes de ambas partes son las federaciones sindicales y las asociaciones empresariales, llegándose incluso a la participación del gobierno en el caso de acuerdos tripartitos.

En la mayoría de los países europeos son los sindicatos quienes están legitimados para negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, mediante una serie de criterios entre los que sobresale el número de afiliados (en Alemania, Bélgica, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Reino Unido), como principal reflejo de la capacidad de representatividad de la fuerza laboral.

En España, en cambio, en los convenios de ámbito superior a la empresa, están legitimados para negociar los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma (según el ámbito del convenio), así como los "sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio" (artículo 87.2 del ET).

Así, la legitimación proviene de los resultados de las elecciones sindicales. De esta forma, un sindicato está capacitado para negociar en una mesa de ámbito superior a la empresa cuando haya obtenido una determinada cuota de representantes de trabajadores en las elecciones sindicales (Abellán et al., 1997).

Por lo tanto, en España, como en Francia, las elecciones sindicales representan un papel clave en el proceso de negociación. El número de representantes elegidos depende del tamaño de la empresa. Los trabajadores votan por una de las listas elegidas, que normalmente son listas de sindicatos, aunque también puede haber listas independientes. Estas listas han de tener tantas personas como delegados han de salir elegidos (es decir, se vota a las listas, no a las personas). Los delegados elegidos se extraen de las diferentes listas de una manera proporcional, lo cual representa que ningún sindicato tiene derecho de monopolio en la representación (Toharia et al., 1998).

Tabla II.3. Sistemas de representación de los trabajadores

	En la empresa o centro de trabajo		Comisiones paritarias	En ámbitos superiores
	Representantes sindicales	Comités de empresa		Criterios de representatividad de los sindicatos
Alemania		Betriebsrat		Número "importante"
Austria	Vertrauensleute	Betriebsrat		Sistema dual: organizaciones voluntarias y Cámaras de afiliación obligatoria
Bélgica	Délégation syndicale	Conseil d'entreprise	Commission paritaire	Umbral mínimo: 50.000 (org. interprofesionales o sectoriales); 10.000 (organizaciones de ejecutivos)
Dinamarca	Tilidsmanden		Samarbejdsudvalg	No hay criterios de representatividad
España	Delegados sindicales	Delegados de personal - Comités de empresa	Comisiones paritarias	Elecciones sindicales
Finlandia	Luottamusmie			No hay criterios de representatividad
Francia	Délégués syndicaux	Délégués du personnel - Délégation unique du personnel	Comités d'entreprise	Elecciones sindicales
Grecia		Symvoúlia ergazoménon		Umbral mínimo: 5.000 afiliados o a 2/5 de los trabajadores
Irlanda	Union representatives		Joint committees	Umbral mínimo: 1.000 afiliados
Italia	Rappresentanze sindacale aziendali (RSA) - Rappre-			Reconocido en Estatuto Trabajadores

	sentazione sindacale unitarie (RSU)			
Luxemburgo		Délégation du personnel	Comité mixte d'entreprise	Umbral mínimo: 20% de empleados u obreros
Países Bajos	Bedrijfsledengroepen	Ondernemingsraad	Ondernemingsraad	Número "suficiente", en comparación con las organizaciones existentes
Portugal	Delegados sindicais	Comissões de trabalhadores		Umbral mínimo: 2.000 afiliados o el 10% de los trabajadores afectados
Reino Unido	Union representatives (shop stewards)		Joint consultative committees	Umbral mínimo: 50% de los trabajadores de una empresa
Suecia	Förtroendeman			No hay criterios de representatividad

* Aunque como nombre genérico se ha utilizado el de comités de empresa, para evitar confusiones, se hace referencia a los órganos en que los representantes son elegidos por todos los trabajadores, independientemente de la afiliación o no sindical.

Fuente: Elaboración propia a partir de IST (2001), Traxler et al. (2001: 121) y EMIRE (EIROnline).

Así, en resumen, se consideran diferentes formas de representación de los trabajadores:

- **en la empresa:**

- *representantes sindicales*: elegidos sólo por los trabajadores afiliados a sindicatos. En algunos países existen limitaciones en cuanto al tamaño de la empresa (por ejemplo, en España se eligen delegados sindicales en empresas de más de 250 trabajadores, pero sólo desempeñan una función consultiva). Esta figura es la más extendida en los países europeos. Además, en general, son estos delegados sindicales quienes tienen la capacidad de negociar los convenios colectivos de ámbito empresarial.
- *comités de empresa*: elegidos por todos los trabajadores (normalmente, se pueden presentar a la elección todos los trabajadores, tanto pertenecientes como no a un sindicato). Habitualmente desempeñan funciones de información, consulta y, en al-

gunos casos, también de cogestión (destacando el caso de Alemania y los países nórdicos). Sin embargo, sólo en España destacan como los órganos encargados de pactar los convenios colectivos en el ámbito empresarial.

- **en ámbitos superiores** (sector o conjunto de la economía):
 - *sindicatos*: en el ámbito sectorial son los principales sindicatos quienes están capacitados para negociar los convenios colectivos en nombre de los trabajadores. Además, habitualmente son también los órganos de representación de los trabajadores a la hora de negociar los acuerdos que abarcan al conjunto de la economía. Sin embargo, hay varias formas básicas para que esta capacidad de negociación sea reconocida:
 - elecciones sindicales (España y Francia),
 - umbral de afiliación (Alemania, Bélgica, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Reino Unido),
 - sin criterios explícitos de representatividad (Dinamarca, Finlandia y Suecia),
 - reconocimiento mediante el Estatuto de los Trabajadores (Italia).

A estas formas de representación de los trabajadores se le añade una figura intermedia: las **comisiones paritarias** o comités mixtos, cuya principal función³⁹ es aplicar y supervisar los convenios colectivos

³⁹ Únicamente en Bélgica, como caso excepcional, las comisiones paritarias tienen poder de negociación. De hecho, estas comisiones son las encargadas de firmar los convenios colectivos sectoriales en este país. Además, en algunos países son comi-

específicos de la manera más adecuada a la realidad de cada situación (es decir, son comisiones que se crean *ad hoc* para cada convenio, ya sea sectorial o empresarial). Estas comisiones, como su nombre indica, están formadas por igual número de representantes de ambas partes, tanto de trabajadores como de representantes de la dirección de la empresa o de las organizaciones empresariales.

2.1.2. Sindicatos

Aun cuando los sindicatos se definen, de manera general, como las asociaciones permanentes cuyo propósito es promover los intereses de los trabajadores, se pueden distinguir diferentes tipos de sindicalismo, como son: el sindicalismo industrial, que es aquel en el que los trabajadores se organizan según sectores económicos, integrándose en el mismo sindicato a todos los trabajadores de determinado sector, y el sindicalismo por categorías profesionales, que es el que divide las asociaciones de trabajadores según la categoría profesional que ocupen.

A su vez, se distinguen diversos tipos de sindicatos en cuanto a los trabajadores que agrupan, encontrándose sindicatos generales (cuya base de afiliación no delimita profesiones ni sectores, es decir, son sindicatos de orientación industrial), sindicatos de oficios (que agrupan a los denominados trabajadores de cuello azul), sindicatos de profesiones (en donde se insertan los trabajadores de cuello blanco de diversas profesiones), así como los sindicatos sectoriales, entre los que se pueden encuadrar los trabajadores del sector privado o del sector público.

siones creadas para supervisar cuestiones específicas, como la sanidad y salud en el trabajo (caso de Dinamarca, por ejemplo).

Tabla II.4. Diferenciación sindical (principales confederaciones en cada país)

	Confederaciones generales	Confederaciones de categorías			Sector Público
		Cuello azul	Cuello blanco	Titulados	
Alemania	DGB (8)				
Austria	ÖGB (14)				
Bélgica	CSC (17) FGTB (7) CGSLB (2)				
Dinamarca		LO (20)	FTF (+100)	AC (22)	
España	CCOO (12) UGT (11)				
Finlandia		SAK (24)	STTK (21)	AKAVA (31)	
Francia	CFDT (20) CGT (33) CGT-FO (33) CFTC (16)			CFE-CGC (50)	
Grecia	GSEE (65)				ADEDY (54)
Irlanda	ICTU (57)				
Italia	CGIL (15) CISL (16) UIL (16)				
Luxemburgo	CGT-L (3) LCGB				
Países Bajos	FNV (14) CNV (12)			MHP (4)	
Portugal	CGTP-IN (13) UGT-P (3)				
Reino Unido	TUC (71)				
Suecia		LO (16)	TCO (18)	SACO (25)	

Entre paréntesis aparece el número de sindicatos o federaciones sindicales que componen cada confederación. Los nombres completos se encuentran en el Anexo I.

Fuente: Elaboración propia a partir de IST (2001) y Ebbinghaus y Visser (2000).

Las principales confederaciones sindicales, en la mayoría de los países, son de carácter general, englobando a todo tipo de trabajadores (recogiéndose la distribución actual de dichas principales confederaciones sindicales en los países europeos en la *tabla II.4*). Las dife-

rencias entre sindicatos suelen ser de carácter ideológico e incluso, como sucede en Bélgica, la diferenciación se debe a cuestiones religiosas⁴⁰.

Sólo en Dinamarca, Finlandia y Suecia la división se realiza entre categorías ocupacionales (especialmente entre trabajadores manuales o de cuello azul, trabajadores no-manuales o de cuello blanco y profesionales-titulados)⁴¹. Mientras, la principal distinción entre las dos confederaciones griegas se encuentra entre los trabajadores del sector público y del sector privado⁴².

Se puede hacer, además, otra distinción entre los conceptos de *multisindicalismo* (donde un trabajador cualquiera puede elegir a qué sindicato afiliarse) y *sindicalismo único* (donde un único sindicato tiene el monopolio de organización de los trabajadores), por un lado, y, por otro, entre *sindicalismo abierto* (en que los sindicatos están abiertos a trabajadores de diferentes niveles de educación y de distintos oficios) y *sindicatos cerrados* (que restringen la afiliación a los trabajadores de un determinado oficio, profesión o trabajo).

Las repercusiones más importantes surgen de la diferenciación entre sindicalismo abierto y cerrado, ya que, suponiendo que los trabajadores de una empresa están organizados en sindicatos cerrados (por un lado, los trabajadores manuales o de cuello azul, y por otro, los tra-

⁴⁰ También existen sindicatos de carácter regional, como por ejemplo, la Organización Sindical ELA/STV (*Euskal Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos*) y la Organización Sindical CIG (*Converxencia Intersindical Galega/Convergencia Intersindical Gallega*) en España.

⁴¹ Aunque también existen confederaciones sindicales de trabajadores profesionales en Francia (CFE-CGC) y los Países Bajos (MHP), pero en estos países no es la principal división sindical.

⁴² Habitualmente, en el resto de países, los trabajadores del sector público se organizan en un sindicato incluido en una confederación general.

bajadores de cuello blanco); si cada sindicato negocia de manera separada con la dirección de la empresa, el convenio pactado también influye en las oportunidades de empleo de los otros trabajadores, puesto que la empresa ajusta la distribución que realiza del empleo en cada categoría dependiendo de los resultados de las negociaciones salariales respectivas⁴³.

Es decir, negociando de forma separada, cada sindicato cerrado impone una externalidad a los trabajadores del otro sindicato. Esta situación, sin embargo, no se produce cuando los sindicatos son abiertos, pues en cada empresa negociarán en nombre de todos los trabajadores y no distinguiendo entre categorías (Aidt y Tzannatos, 2002).

Por tanto, los representantes de los trabajadores son, básicamente, los sindicatos, ya sea a través de los delegados en cada empresa, cuando las negociaciones se llevan a cabo en este ámbito, o mediante las federaciones sectoriales o las principales confederaciones del país, cuando las negociaciones suceden en el ámbito sectorial o se realizan para el conjunto de la economía, respectivamente.

Además de los sindicatos, hay otros organismos de representación de los trabajadores en el ámbito empresarial, los comités de empresa, elegidos por todos los trabajadores, independientemente de si están o no afiliados a un sindicato. Son órganos de representación con funciones de información, consulta y, en Alemania y los países nórdicos, por el momento, con fuertes poderes de cogestión y participación en las decisiones empresariales.

⁴³ La influencia de las demandas salariales de cada sindicato dependerá de si los trabajadores de cada categoría son complementarios o sustitutivos en el proceso de producción.

Cuando la negociación se produce en ámbitos superiores al empresarial son las diferentes organizaciones sindicales representativas las que defienden los intereses de los trabajadores. Dicha representatividad se adquiere mediante la afiliación de los trabajadores o directamente mediante elecciones sindicales (como sucede en Francia y en España).

2.2. Los empresarios

En la Europa de los quince, la amplia mayoría de las empresas son de muy pequeño tamaño (menos de diez trabajadores). Sin embargo, a pesar de ser mayoría, este tipo de empresas ocupa a menos del cuarenta por ciento de los trabajadores, excepto en España, Italia y Portugal (véase la *tabla II.5* adjunta). Por el contrario, en el resto de países europeos, son las grandes empresas las que dan empleo a la mayor parte de los trabajadores, destacando sobremanera las cifras de Finlandia y el Reino Unido, donde estas empresas ocupan a más del cuarenta por ciento de los empleados de dichos países.

Tabla II.5. Empresas según tamaño (año 2000)

		Micro (1-9)	Pequeñas (10-49)	Medianas (50-249)	Grandes (≥ 250)
Alemania	% empresas	81,4	15,5	2,6	0,5
	% trabajadores	19,1	22,5	19,5	39,0
Austria	% empresas	83,2	14,2	2,2	0,4
	% trabajadores	22,4	24,2	20,4	33,0
Bélgica	% empresas	92,1	6,7	1,0	0,2
	% trabajadores	30,0	21,4	15,3	33,3
Dinamarca	% empresas	79,7	16,4	3,2	0,7
	% trabajadores	13,9	23,8	23,5	38,8
España	% empresas	93,0	6,2	0,7	0,1
	% trabajadores	40,6	24,4	14,8	20,3
Finlandia	% empresas	90,2	8,1	1,5	0,2

	% trabajadores	22,5	18,4	17,6	41,5
Francia	% empresas	92,1	6,7	1,1	0,2
	% trabajadores	24,5	21,2	16,6	37,7
Italia	% empresas	94,9	4,5	0,5	0,1
	% trabajadores	47,8	21,9	12,5	17,8
Países Bajos	% empresas	91,3	7,3	1,1	0,3
	% trabajadores	22,3	24,3	14,9	38,5
Portugal	% empresas	93,0	5,9	1,0	0,1
	% trabajadores	43,4	21,3	17,3	18,0
Reino Unido	% empresas	85,5	12,2	1,9	0,4
	% trabajadores	21,7	18,1	15,3	44,9
Suecia	% empresas	93,3	5,6	0,9	0,2
	% trabajadores	28,0	19,0	16,1	36,9

Fuente: *Structural Business Statistics* (Eurostat, 2002).

Como anteriormente se había destacado, la negociación colectiva se puede desarrollar entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, de modo que los empresarios no suelen estar tan organizados como los trabajadores. En aquellos países donde la negociación se realiza en un ámbito superior a la empresa (en la mayoría de los países europeos), las negociaciones se pactan entre los representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales, ya sea en el ámbito sectorial o en el conjunto de la economía. Por ello, en los países europeos se habla de negociaciones multiempresariales.

En realidad, este tipo de negociaciones sólo se pueden institucionalizar si las organizaciones empresariales toman parte en el proceso de negociación. Además, las "extensiones" de los convenios colectivos a los empresarios no directamente vinculados sólo se pueden llevar a cabo cuando la parte signataria en nombre de los empresarios es una organización empresarial, y no la dirección de una única empresa. Por lo tanto, el predominio de negociaciones multiempresariales o uniempresariales, así como la tasa de cobertura de la negociación co-

lectiva, dependen en gran medida de si existen o no organizaciones empresariales y qué tipo de actividades desarrollan (Behrens y Traxler, 2004).

Las asociaciones empresariales se pueden dividir en tres tipos, según su especialización funcional (Behrens y Traxler, 2004):

- organizaciones empresariales “puras”, que únicamente se dedican a representar los intereses relacionados con el mercado de trabajo y las relaciones laborales,
- asociaciones comerciales “puras”, que únicamente representan los intereses del mercado de productos de sus asociados, y
- asociaciones “duales”, que combinan la representación de los intereses de los mercados de trabajo y de productos.

Se considera que una asociación empresarial es una organización de empresarios, cuya función es intervenir en las relaciones laborales, cuando tiene capacidad para negociar convenios colectivos, directa o indirectamente, o cuando está involucrada en consultas bipartitas o tripartitas sobre la regulación del mercado de trabajo o de las relaciones laborales (Behrens y Traxler, 2004).

Las organizaciones patronales difieren considerablemente entre los países de la Unión Europea. Sin embargo, salvo en Finlandia, en todos los países existe una gran organización patronal que incluye al grueso de las empresas (siendo la única organización empresarial en Alemania, Bélgica, Luxemburgo y el Reino Unido).

A esta patronal global, se le añaden en algunos casos otras organizaciones específicas de ciertos sectores, especialmente de la agricultura y los servicios (principalmente, de las finanzas y el comercio),

tal y como aparece en la *tabla II.6*. También en casi todos los países hay organizaciones específicas para las pequeñas y medianas empresas.

Tabla II.6. Diferenciación patronal

	General (sector privado)	Ámbito sectorial	PYMES y artesanales
Alemania	BDA		
Austria	WKÖ	IV (industria)	
Bélgica	VBO/FEB		
Dinamarca	DA	SALA (agricultura)	
		FA (servicios)	
España	CEOE		CEPYME
Finlandia		MTL (agricultura)	SY
		TT (industria)	
		PT (servicios)	
Francia	MEDEF	FNSEA (agricultura)	CGPME
Grecia	SEV	ESEE (servicios)	GSEVEE
Irlanda	IBEC	CIF (construcción)	ISME
Italia	Cofindustria	Cia (agricultura) Coldiretti Confagricoltura	Confapi
		Confesercenti (servicios) Confetra Confcommercio Confservizi	
Luxemburgo	UEL		
Países Bajos	VNO-NCW	LTO (agricultura)	MKB-Nederland
Portugal	CIP AIP/CCI	CNA (agricultura) CAP CORPA	CMPME
		CTP (servicios) CCP	
Reino Unido	CBI		
Suecia	SN ¹	BAO (servicios)	Sinf

Nota: Los nombres completos de las organizaciones patronales se encuentran en el Anexo I.

¹ La SN (Confederación Sueca de Organizaciones Empresariales) es el resultado de una fusión entre la Federación de Industrias Suecas y la SAF (Confederación Patronal Sueca), en el año 2001, siendo esta última organización patronal la más representativa (y conocida) hasta ese momento.

Fuente: Elaboración propia a partir de Behrens y Traxler (2004).

En general, las organizaciones empresariales intervienen en la negociación intersectorial nacional sobre cuestiones salariales y otras condiciones fundamentales en Bélgica, Finlandia, Grecia, Irlanda y Portugal. En otros países (Dinamarca, España, Francia, Italia y Suecia) la negociación intersectorial en la que participan estas organizaciones empresariales versa sobre materias específicas o asuntos de procedimiento. En Alemania, Austria y los Países Bajos, existen foros de colaboración entre las organizaciones empresariales y sindicales, mientras en el Reino Unido apenas participan en las negociaciones (que suceden en el ámbito empresarial de forma mayoritaria).

En el ámbito sectorial, las organizaciones empresariales participantes en la negociación colectiva son elementos clave en los sistemas de relaciones laborales de la mayoría de los países europeos. Únicamente en Irlanda, Luxemburgo y el Reino Unido apenas existen organizaciones empresariales con papel negociador, básicamente debido al predominio del ámbito de negociación empresarial (a pesar de la negociación intersectorial registrada en Irlanda en los últimos años).

2.3. El Estado

El Estado está implicado en la negociación colectiva desde dos perspectivas: por un lado, como empleador de una parte considerable de la población (véanse las cifras de la *tabla II.7*) y, por otra, en la medida en que estipula el marco legal y jurídico en el que se desarrolla la negociación.

Tabla II.7. Participación del empleo del sector público en el empleo total (en porcentaje)

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1998
Alemania	10,47	12,34	13,69	16,33	16,82	17,88	17,25	13,31	12,30
Austria	14,03	14,45	14,73	11,60	12,37	13,74	14,40	15,60	15,31
Bélgica	15,58	16,00	18,15	19,36	22,97	25,24	24,42	23,24	
Dinamarca	19,30	17,32	20,92	29,07	33,85	34,03	33,49	33,38	33,74
España				7,35	9,19	11,04	12,79	14,89	15,20
Finlandia	12,38	13,47	15,95	17,92	21,24	22,65	24,55	27,85	27,31
Francia	23,26	23,54	24,42	25,38	27,04	30,27	29,32	32,31	32,46
Grecia									6,90
Irlanda	18,63	18,03	17,07	19,80	21,39	24,22	21,97	21,70	19,39
Italia	10,53	12,36	12,99	14,38	14,80	15,79	15,92	16,55	16,11
Luxemburgo							8,10		
Países Bajos	19,68	15,73	13,89	14,65	15,54	15,66	12,64	11,01	12,20
Portugal						12,10	11,90	15,20	15,20
Reino Unido	16,60	17,20	19,97	22,96	23,27	25,07	22,98	16,58	
Suecia	14,60	23,08	23,49	28,12	33,37	35,45	35,60	36,01	

Fuente: Checchi y Lucifora (2002).

Destaca el altísimo peso del empleo en el sector público en países como Suecia, Dinamarca, Francia y Finlandia (todos ellos con porcentajes superiores al 25 por ciento). Precisamente en estos países se desarrolló cierta política de empleo público como una de las medidas para combatir el alto desempleo durante las décadas de los años setenta y ochenta.

En cuanto a la participación a través del marco jurídico e institucional, el Estado puede dejar los contenidos y procedimientos de las negociaciones a los agentes sociales (sindicatos y empresarios), proporcionando el marco de relaciones (regulando únicamente los límites, como la libertad de entablar una negociación colectiva y la autonomía

de la misma), como de facto sucede en la mayoría de los países de la Unión Europea⁴⁴.

Sin embargo, el contenido específico (los procedimientos de negociación, los salarios y las condiciones de trabajo) lo determinan, de manera general, los actores sociales (Hoffmann et al., 2002).

Y es en este último apartado donde surge una mayor participación del gobierno, que se puede dividir según indique:

- **Normas sobre procedimiento:** como delimitar quién tiene la capacidad de negociar por cada parte⁴⁵. También puede incluir normas sobre las condiciones en que se negocia, destacando especialmente dos aspectos:

- la obligación de negociar bajo el principio de **buena fe**, lo cual implica que se ha de realizar un intento serio y razonado de llegar a acuerdos sobre el objeto de la negociación; y
- la obligación de **paz social**, que implica la prohibición explícita de recurrir a huelgas o cierres patronales durante el periodo de vigencia de un convenio colectivo firmado. Esta obligación puede establecerse por medio de una norma jurídica explícita (como ocurre en Suecia), a través de un acuerdo general entre las organizaciones centrales sindicales y patronales (caso de Dinamarca), o como una función del convenio colectivo

⁴⁴ Excepto en Dinamarca, donde la intervención estatal como marco regulador es mínima, garantizándose la propia autonomía de la negociación colectiva a través de la misma.

⁴⁵ Véase a este respecto el epígrafe 2 de este mismo capítulo.

- tal como haya sido determinado por los tribunales, estableciendo la paz entre las partes (como sucede en Alemania y Austria).
- **Resolución de conflictos:** el gobierno es el responsable de facilitar mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje⁴⁶, en caso de conflicto o ruptura de las negociaciones, entre los sindicatos y las organizaciones empresariales, especialmente en países como Dinamarca, Suecia o Bélgica.
 - **Imposición:** puede intervenir directamente en el proceso de relaciones laborales promulgando normas sobre:
 - **Estándares mínimos** de cuestiones fundamentales: los salarios mínimos en Bélgica, Francia, Irlanda, Luxemburgo y el Reino Unido, así como estándares de las condiciones de trabajo, por ejemplo, en cuanto a la regulación del tiempo de trabajo.
 - **Unilateral:** en determinadas ocasiones, el gobierno ha decretado unilateralmente los salarios (como sucedió en los Países Bajos durante la década de los años sesenta).
 - O bien, participe como **otro agente de negociación**, negociando con una o dos partes, firmando acuerdos, en general, tripartitos, junto a las principales confederaciones sindicales y empresariales.

⁴⁶ El término conciliación se refiere al proceso en que una tercera parte independiente ayuda (fomenta o interviene en favor de) a la reconciliación de los conflictos; por mediación, en cambio, se entiende el proceso en que una tercera parte independiente desempeña un papel más activo proponiendo a las partes soluciones al conflicto; y el arbitraje implica, además, la transferencia de responsabilidad a una tercera parte para determinar los términos del acuerdo, ya sea de forma voluntaria u obligatoria (Hoffmann et al., 2002).

En especial, los gobiernos de los países considerados corporativistas⁴⁷ desempeñan un papel combinado en cuanto a las formas de reconciliación para promover el diálogo entre los agentes sociales mediante la concertación macroeconómica (por ejemplo, con la firma de pactos sociales o pactos por el empleo).

3. Objeto de negociación

El objeto fundamental de la negociación colectiva es regular las relaciones laborales y fijar las condiciones de trabajo. Sin embargo, a pesar del reconocimiento de la autonomía de las partes a la hora de negociar, en algunos países la jurisprudencia ha establecido una distinción entre los temas obligatorios, sobre los que ambas partes deben negociar si una lo solicita, y otros temas sobre los que se puede negociar de forma voluntaria. "Ocasionalmente, la legislación establece la obligación de incluir disposiciones sobre asuntos específicos en los convenios colectivos, tales como la resolución de conflictos sobre la interpretación y aplicación del contrato" (OIT, 2001).

Entre las condiciones de trabajo que se determinan mediante negociación colectiva se encuentran los aspectos pecuniarios (básicamente salarios) y los no pecuniarios (de los cuales destacan, entre otros, el tiempo y la organización del trabajo o la igualdad de oportunidades).

En el caso español, por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores precisa las materias que pueden ser objeto de negociación y cuáles

⁴⁷ Tradicionalmente se han considerado países corporativistas todos los nórdicos (Suecia, Finlandia y Dinamarca, en este caso).

quedan bajo el marco de la legislación estatal; al margen de los estándares mínimos establecidos por la ley.

Así, dentro del respeto a las normas establecidas, los convenios colectivos pueden regular, entre otras, materias de índole (MTAS, 2003):

- económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.),
- laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.),
- sindical (comités de empresa, delegados de personal, etc.),
- condiciones de empleo,
- asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social),
- medidas de promoción profesional,
- condiciones de trabajo y de productividad, y
- obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.

Como contenido mínimo, sin embargo, el convenio colectivo que se firma debe expresar los siguientes términos (según el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores):

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.

- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Pero, de manera notable, el objeto principal de la negociación se circunscribe a los aspectos pecuniarios. Así, el principal asunto de discusión sobre el que giran las rondas de negociación suele ser el coste laboral unitario (Ruesga et al., 2002).

Este aspecto es fundamental para la empresa, pues determinará su posición competitiva relativa en el ámbito en el que opere. A la vez, para el trabajador representa la remuneración del trabajo realizado, así como la principal fuente de ingresos de la que dispone como consumidor.

Aunque los salarios siguen siendo el tema central de las mesas de negociación en la mayoría de los países europeos, la persistencia del problema del desempleo ha provocado que en muchas de las negociaciones se haya introducido el interés por tratar la flexibilidad y el empleo como cuestiones a discutir.

La importancia de la flexibilidad surge como respuesta a las necesidades de mantener la competitividad de las empresas y, con ello, garantizar los puestos de trabajo. Esta flexibilización se consigue mediante moderación salarial, básicamente, pero también con la flexibilidad del tiempo y la organización del trabajo.

Por ejemplo, en Francia, el tiempo de trabajo ha sido el tema

esencial de la negociación de empresa, gracias a la implantación de las leyes *Aubry* de 1998 y 2000, que regulaban la reducción de la jornada laboral a treinta y cinco horas semanales, mediante la negociación, empresa a empresa, de las condiciones de la reducción⁴⁸.

En Bélgica, también se han firmado convenios que combinan el tiempo de trabajo con cláusulas de flexibilidad, con la idea de incrementar la creación de empleo. En cambio, en Suecia, por ejemplo, el tiempo de trabajo se considera en las negociaciones como una cuestión ligada a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como a la calidad de vida, más que como forma de creación de empleo (Lee et al., 1999).

A la hora de fijar los aspectos pecuniarios en la negociación colectiva, se puede determinar el incremento salarial de los empleados a partir de los niveles y la estructura de los salarios (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

⁴⁸ Como se recoge en Pérez Ortiz y Ruesga (2003: 71-73), la primera de las leyes que comenzó la reducción del tiempo de trabajo es la conocida como *Ley Robien* (de 11 de junio de 1996), que conforma un sistema de ayudas a las empresas que practican una reducción colectiva del tiempo de trabajo, con el objetivo de favorecer el empleo; mientras la última, la segunda *Ley Aubry* (de 19 de enero de 2000), confirma la reducción legal de la jornada laboral a 35 horas de trabajo efectivo semanal (en 2000 y 2002 respectivamente para las empresas de más de 20 asalariados y el resto) y organiza el nuevo régimen del tiempo de trabajo, definiendo la manera de calcular el tiempo efectivo de trabajo (ya sea a través de la modulación de los horarios a lo largo del año, la reducción de la jornada laboral sobre una base diaria, diferentes formas de trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, cuenta ahorro-tiempo, modalidades específicas para ejecutivos, según su grado de autonomía); el régimen de horas extraordinarias, que contarán a partir de la hora número 36 (ó 1.600 si el cómputo es anual); y la creación de un dispositivo de garantía mensual de la remuneración para los asalariados sujetos al salario mínimo interprofesional, para asegurar el mantenimiento de su remuneración. Sobre todo, prevé una desgravación anual única de las cotizaciones sociales, que se otorga a las empresas que logran acuerdos colectivos sobre el tiempo de trabajo que no superen las 35 horas (siendo esta desgravación mayor si la duración establecida es inferior a 32 horas).

En general, para la determinación de los salarios, la fórmula que se utiliza con mayor frecuencia es la de fijar su cuantía en un único nivel de negociación (habitualmente, sectorial). Sin embargo, hay también ejemplos de determinación salarial en dos niveles de negociación, articulando los acuerdos sectoriales nacionales (o intersectoriales) con los de niveles inferiores. Estos sistemas pueden fijar:

- en el ámbito nacional, la estructura del salario⁴⁹ (es decir, sin cuantificar el monto salarial), o
- determinar el nivel de salarios mínimos garantizados o los incrementos globales, o
- establecer el salario base en el ámbito superior y los complementos, en los niveles inferiores.

En estos casos, en que se desarrolla un doble nivel de negociación, el peligro que acecha es que se produzca una negociación en cascada, incrementando los salarios fijados en niveles superiores⁵⁰. El objetivo es, en cambio, lograr una negociación articulada u orientada desde los niveles superiores (Fina et al., 2001).

En la *tabla II.8* se reúnen las diferentes modalidades de acuerdos salariales que se alcanzaron en los países de la Unión Europea en el año 2000, según los diferentes ámbitos o niveles de negociación.

⁴⁹ En España, según el Estatuto de los Trabajadores (artículo 26.3), mediante la negociación colectiva se determina la estructura del salario, que debe comprender:

- el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, y
- los complementos salariales, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

⁵⁰ Como sucedió, por ejemplo, en Suecia, durante la década de los años ochenta, elevándose la brecha salarial registrada.

Tabla II.8. Negociaciones salariales en los países europeos (2000)

	Acuerdos nacionales/ intersectoriales o reco- mendaciones^a	Ámbito industrial//secto- rial o de rama	Ámbito empresarial
Alemania	<i>Recomendación de utilizar la productividad para crear empleos</i>	Convenios regionales sobre salariales y mínimas	En las empresas no cubiertas por los convenios sectoriales
Austria		Salario mínimo e incrementos salariales	
Bélgica	Negociación bipartita del margen salarial máximo, que puede superarse en los ámbitos sectorial y empresarial bajo determinadas condiciones	Salario mínimo mensual (dentro del margen salarial)	Escalas salariales
Dinamarca		Salarios mínimos y acuerdos de ámbito industrial en los sectores líderes	Tarifas de salarios reales
España		Tablas salariales	
Finlandia	Acuerdos bipartitos de política de rentas definen las tarifas salariales		
Francia		Convenios colectivos sectoriales nacionales sobre tarifas de salarios mínimos y escalas salariales	
Grecia	Acuerdos bipartitos nacionales sobre trabajo colectivo definen los incrementos salariales mínimos	Cuando hay convenios sectoriales no se aplica el acuerdo nacional	Convenios de empresa
Irlanda	El compromiso tripartito define los incrementos salariales	Se pueden firmar acuerdos en el marco del tripartito	La cláusula de negociación local proporciona posteriores aumentos salariales
Italia	Las negociaciones tripartitas definen el objetivo de inflación, que marca la medida de las negociaciones en ámbitos inferiores	Los acuerdos industriales definen los incrementos salariales vinculados a la inflación (escala salarial mínima)	Los convenios locales definen los incrementos superiores al objetivo de inflación basándose en la eficiencia y la productividad
Países Bajos	<i>Recomendaciones conjuntas bipartitas</i>	Convenios sectoriales sobre salarios	Los convenios de empresa reemplazan a los sectoriales
Portugal	<i>El diálogo estratégico tripartito proporciona la compensación basada en inflación y productividad parcial</i>	Se firman convenios sectoriales o de rama principalmente	
Suecia	<i>El acuerdo industrial marca la fórmula de referencia sobre la formación salarial</i>	Acuerdos de rama de ámbito nacional	Los salarios mínimos y los salarios reales se negocian mayoritariamente en los centros de trabajo

Nota: En cursiva aparecen las recomendaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de Holman (2002).

En la mayoría de los países europeos las demandas salariales acordadas se concretan en incrementos de salarios (tarifas salariales), ya sea a partir de acuerdos o recomendaciones nacionales o, más comúnmente, en el ámbito de convenios sectoriales.

El modelo salarial de la mayoría de los convenios colectivos pactados en España también es el de las tablas salariales, en las que se relacionan los salarios con los grupos o categorías profesionales, fijándose casi siempre directamente los crecimientos, en lugar de referirse a los niveles salariales (Fina et al., 2001).

Así, el contenido fundamental de los convenios colectivos se convierte en el salario mínimo bruto que tienen derecho a percibir los trabajadores pertenecientes al ámbito de aplicación del convenio colectivo (Simón Pérez, 1998).

En general, las negociaciones de más alto nivel se refieren principalmente a los salarios y las horas trabajadas, mientras la negociación en el ámbito empresarial es más detallada y se refiere también a cuestiones más concretas de las condiciones de trabajo –como el absentismo laboral, la productividad, etc.– (Toharia et al., 1998).

De hecho, incluso los salarios se pactan en convenios de empresa o sectoriales, mientras las normas laborales se fijan en acuerdos de centro de trabajo, pues es donde se produce la mayor participación de los trabajadores, ya sea a través de los comités de empresa u otros mecanismos informales (Katz, 1993).

Por tanto, las materias principales objeto de negociación se centran en los salarios y el tiempo de trabajo, marcándose así los dos elementos principales que dan contenido a la relación de trabajo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

A la vez, se está produciendo un enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva, integrando en los acuerdos la dimensión del empleo (desde la perspectiva de la necesidad de preservar los empleos existentes y desde el impulso a la creación de nuevos puestos de trabajo), lo cual implica la consideración de intereses generales y externos a la propia empresa (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

4. Estructura de la negociación colectiva

Una de las cuestiones clave de la negociación colectiva es su estructura, es decir, el ámbito en el que se negocia, la forma en que se organiza dicha negociación. La estructura de la negociación influye en el proceso de negociación, tanto en cuanto a los papeles que desempeñan sindicatos y empresarios, como por los propios resultados acordados (Katz, 1993).

Las cuestiones básicas que permiten caracterizar los diferentes sistemas o modelos de negociación colectiva, en cuanto a su estructura, se centran, principalmente en el ámbito de negociación, el grado de centralización y el grado de coordinación de la negociación colectiva, además de la capacidad que cada parte tiene para ejercer presión y así, influir en los resultados.

Normalmente se emplea el término estructura de la negociación para aludir a los distintos ámbitos en que ésta se lleva a cabo. Sin embargo, la acepción más amplia hace referencia al conjunto de unidades de negociación y a las relaciones entre ellas, dentro de un segmento del sistema de negociación colectiva.

En realidad, la estructura de la negociación implica "toda la compleja red de unidades de negociación que existe en un país y en un momento determinados" (Martín Valverde, 1992: 19).

Habitualmente, la estructura de los diferentes sistemas de negociación se realiza atendiendo al ámbito funcional o unidad de negociación predominante. Es posible distinguir entre aquellos países donde predomina un solo ámbito de negociación, aunque el caso más habitual es el de aquellos donde la negociación se lleva a cabo en distintos ámbitos, de forma articulada o no, siendo posible, en algunas ocasiones, destacar uno de los ámbitos sobre los demás.

Martín Valverde (1992: 21) señala tres factores que inciden en la estructura de negociación de los diferentes países, como son:

- **factores económicos:** por ejemplo, las pequeñas empresas de sectores de fuerte intensidad de mano de obra normalmente prefieren afiliarse a organizaciones patronales mayores que negocien por ellas (debido a los costes que les supone el proceso de negociación). Además, el clima económico general, la competencia internacional, la Unión Económica y Monetaria, y el proceso de globalización son aspectos económicos que no han de quedar al margen. En consecuencia, hay que tener en cuenta, también:
 - la dimensión y distribución del sistema productivo,
 - la tendencia a la igualación de costes de trabajo en determinados sectores o países.
- **factores del sistema de relaciones laborales:** no hay que olvidar el legado histórico de los sindicatos en Europa, que marcaron, ya desde la revolución industrial, el entramado de relaciones laborales que se estableció en cada uno de los países, atendiendo al desarro-

llo histórico y político así como a la diferente evolución económica. Este tipo de factores se han de considerar, teniendo en cuenta que:

- los intereses creados hacen que la inercia histórica del sistema de relaciones laborales se refleje en la estructura de la negociación colectiva,
 - la organización sindical puede estar dividida por criterios ideológicos, religiosos o profesionales⁵¹.
- **factores jurídicos:** normalmente, la legislación determina las materias que son susceptibles de negociación, los agentes de negociación y su representatividad. De esta forma, a pesar de la autonomía del proceso de negociación, el Estado puede llegar a condicionar e influir en los resultados de la misma, a través del marco legislativo. Por tanto, hay que tener en cuenta:
- la existencia o no de normas jurídicas estatales sobre los ámbitos de negociación y los tipos de convenios.

Atendiendo a estos factores, la estructura de la negociación colectiva en los países europeos varía considerablemente de unos a otros. Y esta estructura distinta permite explicar, a su vez, la diferente respuesta que los países europeos han planteado ante las perturbaciones macroeconómicas, tanto por su incidencia directa sobre la determinación de los salarios como por las consecuencias en términos de empleo.

La literatura económica ha señalado como fundamentales ciertos conceptos que permiten determinar los diferentes sistemas de negociación colectiva que se encuentran en el continente. Dichos aspectos son

⁵¹ Véase a este respecto el apartado 2.1. del presente capítulo.

el ámbito en el que se lleva a cabo la negociación, el grado de centralización y de coordinación con que se desenvuelve el proceso de negociación y la capacidad de presión que puede ejercer cada una de las partes implicadas (con especial atención a la capacidad de presión que pueden ejercer los sindicatos).

4.1. Ámbito de negociación

El ámbito de negociación hace referencia al nivel en el que se concluyen las negociaciones. Es decir, el ámbito en el que se fijan formalmente los salarios (Traxler et al., 2001). Este ámbito se distingue según el carácter funcional (empresa, sector o conjunto de la economía, al que se le incorpora el nivel sectorial transnacional, de ámbito europeo) y territorial (regional-provincial⁵² o municipal⁵³). Así, se pueden encontrar negociaciones de carácter empresarial, sectorial-regional, sectorial-nacional, sectorial-europeo, intersectorial-regional o intersectorial-nacional.

Se pueden distinguir como ámbitos funcionales básicos de negociación en los que se determinan los salarios⁵⁴, el ámbito empresarial, el sectorial y el nacional, a los que se une, en años recientes, el ámbito europeo.

⁵² Este ámbito de negociación regional es el predominante en países como Alemania o España, ya sea en negociaciones provinciales o abarcando el conjunto de una Comunidad Autónoma.

⁵³ En países como Dinamarca y Suecia, hay una fuerte tradición de negociar convenios colectivos de ámbito municipal y local entre los sindicatos como representantes de los trabajadores municipales y provinciales y las Federaciones de municipios y diputaciones, representando al Estado como empleador.

⁵⁴ Como anteriormente se ha desarrollado, aunque el salario no es el único objeto de la negociación colectiva, sí es el principal, quedando en una esfera secundaria, en la mayoría de los casos, el resto de asuntos a negociar, como son el tiempo de trabajo y las mejoras en las condiciones de empleo en general.

4.1.1. Empresarial

La negociación colectiva en el ámbito empresarial se refiere a la negociación que se realiza en un centro de trabajo o en varios centros (pertenecientes a la misma empresa). Los convenios pactados resultado de la misma se aplican únicamente a los trabajadores de la empresa (o del centro de trabajo).

La negociación se lleva a cabo entre los representantes de los trabajadores de la empresa (que serán los delegados sindicales en la amplia mayoría de los países europeos, o los comités de empresa, en el caso de España, principalmente) y la dirección de la misma.

Esta es la negociación que se ha denominado uniempresarial, pues se produce entre los representantes de los trabajadores y un único empresario.

Este tipo de negociación se puede entender, básicamente, de dos maneras:

- como negociación única, en el sentido de que es el principal ámbito de negociación, como sucede en el Reino Unido y, en determinados periodos, ha sido el ámbito de negociación predominante en Irlanda, o
- como última etapa de un proceso de negociación, iniciado en el ámbito central-sectorial, y que sirve, por tanto, como complemento o suplemento a las pautas establecidas en los niveles superiores (como ha venido sucediendo en Suecia hasta comienzos de los años ochenta, o como sucede, actualmente, en Dinamarca).

En realidad, este ámbito de negociación existe en todos los países, pero sólo es el principal en el Reino Unido y su uso es muy numeroso en Francia y Luxemburgo (como así queda recogido en las *tablas II.10 y II.11*).

En España, por ejemplo, aunque el mayor número de convenios colectivos se pacta en las empresas de 51 a 250 trabajadores, son los convenios de las grandes empresas (más de 250 trabajadores) los que afectan a mayor número de asalariados (el 76,4 por ciento de los trabajadores cubiertos por algún tipo de convenio de empresa en el año 2001 pertenecen a las empresas de mayor tamaño, *tabla II.9*).

Tabla II.9. Convenios colectivos de empresa en España (2001)

	Convenios		Trabajadores	
	Número	%	Número	%
De 1 a 5 trabajadores	31	0,8	124	0,0
De 6 a 50 trabajadores	1.622	40,3	42.989	4,1
De 51 a 250 trabajadores	1.679	41,8	202.164	19,4
Más de 251 trabajadores	689	17,1	794.179	76,4
TOTAL convenios de empresa	4.021	100,0	1.039.456	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del BEL 2002 (MTAS).

Sin embargo, a pesar de que los convenios de empresa suponen prácticamente el 75 por ciento del total de convenios firmados en ese año (5.421), sólo afectan al 11 por ciento de los asalariados (del total de 9.496.000 trabajadores afectados por convenio colectivo). De ahí que en España, a pesar del alto número de convenios alcanzados, el ámbito empresarial no se considera predominante, al cubrir sólo a una pequeña parte de la población asalariada.

4.1.2. Sectorial

La negociación en el ámbito de un sector económico de actividad⁵⁵ se lleva a cabo entre los representantes de los trabajadores, es decir, los sindicatos, y los representantes de los empresarios de dicho sector.

La negociación en el ámbito sectorial ha sido "el método predominante utilizado en la mayoría de los países de Europa occidental para fijar los salarios desde 1940. En muchos Estados miembros de la Unión Europea, la negociación colectiva sectorial sigue siendo actualmente el modelo predominante. Sin embargo, en la mayoría de los países se combina con otros ámbitos, caracterizándose por un sistema de negociación en varios niveles" (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002b: 27).

La supuesta ventaja de la negociación en este ámbito es que permite a los empresarios crear una estrategia de inversión, ya que dentro de la misma industria (o sector) no se iniciará una competencia basada en reducciones salariales. Es decir, los empresarios del sector se aseguran que la competencia entre ellos mediante el abaratamiento de los costes no proviene del pago de salarios inferiores (el denominado *dumping social*).

En este sentido, se consigue crear un clima de confianza, que permite a los empresarios invertir en formación, investigación y mejoras tecnológicas, buscando la competencia a partir de la especialización (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002b).

⁵⁵ Normalmente se considera en términos generales el ámbito sectorial, cuando muchas veces la referencia es la industria o, por el contrario, ramas de actividad.

En caso de que los convenios se celebren básicamente en el ámbito empresarial, esta confianza puede que no se garantice suficientemente, de ahí que provoque una cierta retracción de la inversión.

Por ello, "el desafío para los empresarios parece radicar en la combinación de una cierta coordinación en los niveles superiores para garantizar la inversión a largo plazo en calidad y una suficiente flexibilidad sobre el terreno" (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002b: 27).

Así, la negociación en la escala sectorial pretende homogeneizar las condiciones de trabajo del sector específico, pudiéndose llevar a cabo en el ámbito nacional o en unidades territoriales inferiores, ya sea la provincia o la Comunidad Autónoma en España, o los *Länder* en Alemania y Austria (Aragón et al., 2003).

4.1.3. Intersectorial

En el caso de la negociación en el ámbito estatal o intersectorial existe una única mesa de negociación en la que se sientan los representantes de los trabajadores con los de los empresarios.

También se le denomina concertación o acuerdo marco, siendo un tipo de negociación bipartita entre las confederaciones sindicales y empresariales.

Este ámbito de discusión abarca al conjunto del país, marcando las pautas generales para las negociaciones que se realizan en los ámbitos inferiores, teniendo en cuenta los objetivos macroeconómicos.

En este punto cabe resaltar la importancia de los Pactos o Acuerdos Sociales que se llevaron a cabo, fundamentalmente, durante las décadas de los años sesenta y setenta, firmados en el contexto de

economías nacionales relativamente cerradas, basadas en intercambios comerciales con países con costes laborales similares, con regímenes monetarios nacionales y en las que el Estado de bienestar se encontraba en fase expansiva (Sisson y Martín Artiles, 2001).

Estos Pactos Sociales resurgen en la década de los años noventa⁵⁶, en un nuevo contexto de creciente globalización, ante la perspectiva de la creación de una Unión Económica y Monetaria, y con un problema añadido: los altos y persistentes niveles de desempleo. Por ello, en estos pactos se introduce la cuestión de la competitividad como uno de los temas principales (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

Bajo esta denominación común de Pactos Sociales se engloban procesos variados y complejos, desde el diálogo tripartito institucional que se lleva a cabo en Austria y que no concluye en ningún convenio formal, hasta el Acuerdo Interprofesional belga de 1998, precedido por la Ley sobre la Competitividad que formaliza los términos que se han de negociar (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

Se han firmado acuerdos sobre cuestiones salariales y sobre la organización del mercado de trabajo en la gran mayoría de los países europeos durante la década de los años noventa: en Bélgica, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal y Finlandia los acuerdos salariales han sido los más destacados, mientras en temas de organización del trabajo se pueden encontrar ejemplos en Alemania, España, Irlanda, Italia y los Países Bajos (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

⁵⁶ Conviene destacar a este respecto dos grandes Pactos Sociales firmados con anterioridad: el acuerdo de Wassenaar (1982), en los Países Bajos, y el primero de los grandes pactos firmados en Irlanda, el *Program for National Recovery*, en 1986.

Por otra parte, existe otro aspecto fundamental en cuanto al ámbito de negociación: no es excluyente, de forma que es posible encontrar países donde simultáneamente se lleven a cabo rondas de negociación en el ámbito empresarial, en el sectorial e, incluso, se pacten acuerdos marco para el conjunto de la economía⁵⁷. Como se refleja en la *tabla II.10*, coexisten diferentes ámbitos de negociación en la mayoría de los países de la Unión Europea.

Tabla II.10. Ámbitos de negociación en Europa en 2003

	Intersectorial	Sectorial	Empresarial
Alemania		XXX	X
Austria		XXX	X
Bélgica	XXX	X	X
Dinamarca	XX	XX	X
España	X	XXX	X
Finlandia	XXX	X	X
Francia		XX	XX
Grecia	X	XXX	X
Irlanda	XXX	X	X
Italia		XXX	X
Luxemburgo		XX	XX
Países Bajos	X	XXX	X
Portugal		XXX	X
Reino Unido		X	XXX
Suecia		XXX	X

X = existe el ámbito de negociación; XX = ámbito de negociación importante, pero no dominante; XXX = ámbito de negociación predominante

Fuente: EIROnline (Carley, 2004).

En la actualidad, hay tres países donde la negociación predominante se realiza en el ámbito intersectorial (Bélgica, Finlandia e Irlanda), como se observa en la *tabla II.10*. Este ámbito de negociación también está presente en Dinamarca, aunque no de forma dominante,

⁵⁷ A modo de ejemplo, en España en los años recientes se viene firmando el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (el primero de ellos, se firmó en 1997 y, posteriormente, se han pactado acuerdos interconfederales para los años 2002 y 2003, renovándose recientemente este último para el año 2004).

y existe en Grecia (bajo la forma de tarifas salariales mínimas), en los Países Bajos (donde los incrementos salariales se acuerdan en este ámbito en algunos años, como en el curso 2003-2004) y en España (país en el que las principales organizaciones sindicales y patronales han firmado Acuerdos Interconfederales en los que se pactan las recomendaciones salariales de las negociaciones de menor ámbito en los años recientes, como se señala en la *nota 57*).

Aunque tradicionalmente se ha considerado al Reino Unido como el país europeo prototipo de negociación casi exclusivamente en el ámbito empresarial⁵⁸, también es relativamente importante este nivel de negociación en Luxemburgo y Francia.

En este último país, gracias a las leyes de reducción del tiempo de trabajo que se establecieron entre los años 1996 y 2000⁵⁹, en cada empresa se ha de negociar la reducción del tiempo de trabajo, de modo que este ámbito de negociación ha alcanzado la misma relevancia que el sectorial (ámbito de negociación que tradicionalmente ha contado con una relativa importancia en Francia). Además, la peculiaridad del caso francés hace que, en estos últimos años y debido a estas leyes, el tiempo de trabajo se haya convertido en un asunto esencial como objeto de negociación.

Tabla II.11. Ámbito principal de negociación* en los países de la UE-15 (1960-2003)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	L	NL	P	UK	S
1960	3	3	5	5		5	5		1	3		5		1	5
1961	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1962	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1963	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5

⁵⁸ A pesar de que incluso en el Reino Unido hubo un tiempo en el que la negociación colectiva se realizaba en el ámbito sectorial, recogido en la *tabla II.11*.

⁵⁹ Véase la nota 48 de este capítulo.

1964	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1965	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1966	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1967	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1968	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1969	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1970	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1971	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1972	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1973	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1974	3	3	5	5		5	2		5	2		3		2	5
1975	3	3	5	5		5	2		5	2		3		2	5
1976	3	3	5	5		5	2		5	2		3		2	5
1977	3	3	2	5	3	5	2		5	3		3	3	2	5
1978	3	3	2	5	3	5	2		5	3		3	3	2	5
1979	3	3	2	5	3	5	2		5	3		3	3	2	5
1980	3	3	2	3	5	5	2		5	3		3	3	2	5
1981	3	3	2	3	5	5	2		5	3		3	3	2	5
1982	3	3	2	3	5	5	2		5	3		3	3	2	5
1983	3	3	2	3	5	5	2		1	5		3	3	1	3
1984	3	3	2	3	5	5	2		1	5		3	3	1	3
1985	3	3	2	3	5	5	2		1	5		3	3	1	3
1986	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1987	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1988	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1989	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1990	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1991	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1992	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1993	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1994	3	3	5	3	3	3	2		5	3		3	3	1	3
1995	3	3	5	3	3	3	2		5	3		3	3	1	3
1996	3	3	5	3	3	3	2		5	3		3	3	1	3
1997	3	3	5	3	3	5	2		5	3		3	3	1	3
1998	3	3	5	3	3	5	2	3	5	3	2	3	3	1	3
1999	3	3	5	4	3	5	2	3	5	3	2	3	3	1	3
2000	3	3	5	4	3	5	1	3	5	3	2	3	3	1	3
2001	3	3	5	4	3	5	1	3	5	3	2	3	3	1	3
2002	3	3	5	4	3	5	2	3	5	3	2	3	3	1	3
2003	3	3	5	4	3	5	2	3	5	3	2	3	3	1	3

D: Alemania; A: Austria; B: Bélgica; DK: Dinamarca; E: España; FIN: Finlandia; F: Francia; EL: Grecia; IRL: Irlanda; I: Italia; L: Luxemburgo; NL: Países Bajos; P: Portugal; UK: Reino Unido; S: Suecia. Para España y Portugal, los datos comienzan con la recuperación de la democracia en estos países. En Grecia y Luxemburgo, sin embargo, la falta de datos se debe a la escasez de información en torno a estos países.

* 1= empresarial; 2= sectorial y empresarial; 3= sectorial; 4= intersectorial y sectorial; 5= intersectorial.

Fuente: Elaboración propia a partir de Traxler et al. (2001); Golden et al. (2002); Kenworthy (2001) y Carley (2001, 2002, 2004).

Desde la década de los años sesenta, se observa una gran estabilidad en los ámbitos de negociación en cada país, destacando especialmente Alemania, Austria y Portugal⁶⁰ (y en menor medida, Francia). En estos países el principal nivel en el que se llevan a cabo las negociaciones es el de la industria o sector (combinado con igual importancia de los convenios de empresa en el caso francés, que incluso se convierten en los esenciales durante los años 2000 y 2001, en gran medida debido a las citadas leyes *Aubry* de reducción del tiempo de trabajo).

Los cambios que se han producido en los Países Bajos, Suecia, Dinamarca y España han coincidido en el paso de la negociación predominantemente intersectorial a una negociación en el ámbito sectorial, recuperándose en cierta medida de nuevo los acuerdos intersectoriales en estos dos últimos países en años recientes (*tabla II.11*).

En Bélgica también se produjeron cambios perdurables, pues a pesar de ser un país con predominio de acuerdos intersectoriales, durante los años 1977 a 1993 la negociación se trasladó a los ámbitos sectorial y empresarial, retomando de nuevo la tradición de negociación intersectorial.

En Finlandia, la crisis de comienzos de la década de los años noventa provocó el desajuste del sistema de acuerdos de políticas de rentas que tradicionalmente se había desarrollado, desapareciendo los acuerdos en la etapa de 1993 a 1995, cuando no se firmó ninguna clase de acuerdo nacional.

⁶⁰ Además de Grecia y Luxemburgo, en los pocos años para los cuales se dispone de información.

En Irlanda se han registrado las variaciones más sobresalientes, pues el sistema de negociación irlandés ha pasado de un extremo a otro: en las décadas de los años sesenta y comienzos de los ochenta, los convenios colectivos de empresa formaban el grueso de los acuerdos que se firmaban. Sin embargo, se han vivido dos grandes épocas de acuerdos nacionales intersectoriales en la década de los años setenta y, de nuevo, desde el año 1987 hasta la actualidad.

En el Reino Unido coexistieron los ámbitos empresarial y sectorial desde mediados de los años sesenta hasta 1980, fecha a partir de la cual de nuevo se convirtieron los convenios de empresa en los acuerdos predominantes.

Por último, el país que mayores fluctuaciones ha experimentado en cuanto al primer ámbito de negociación ha sido Italia, combinando etapas de negociación en el ámbito sectorial con pequeños escarceos en que se combinaban estos convenios sectoriales con convenios de empresa (durante los años 1974 a 1976), y una década completa (entre 1983 y 1993) de acuerdos de ámbito intersectorial, para recuperar desde entonces los convenios sectoriales.

4.1.4. Europeo

El espacio europeo se ha convertido en un nuevo ámbito de diálogo social, de negociación y articulación coordinada de las políticas y demandas referentes al empleo y la participación de los trabajadores.

La sensibilidad comunitaria sobre la política laboral surge con fuerza a raíz de la publicación del *Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo* (conocido como *Informe Delors II*). En este documento se subraya la necesidad de aplicar políticas de reforma es-

tructural en el mercado de trabajo, tratando de compaginar las diferentes líneas de actuación en torno al dinamismo económico, la capacidad de inserción europea en los mercados mundiales y la creación de empleo.

A partir de este momento, en los diferentes Consejos Europeos celebrados en Essen, Madrid y Dublín (véase la *tabla II.12*) "se fueron fijando una serie de criterios sobre el empleo, que expresaban la necesidad de modificar las políticas económicas nacionales, orientándolas hacia el impulso de medidas de reforma estructural en los mercados, tanto de trabajo como de bienes y servicios, en un marco de estabilidad propiciado por las políticas macroeconómicas y en busca de la convergencia nominal, considerada como condición indispensable para la efectividad de la política de empleo a medio y largo plazo" (Ruesga et al., 2003: 136).

Tabla II.12. Principales Consejos Europeos en materia de empleo

Principales eventos	Fecha	Contenido en materia de empleo
Consejo de Essen	1994	→ Potenciar las políticas activas de empleo → Plan Plurianual de Empleo
Consejo de Madrid	1995	→ Balance de la estrategia de Essen → Necesidad de dirigir esfuerzos presupuestarios hacia políticas activas
Consejo de Dublín	1996	→ Comité de Política de Empleo y Mercado de Trabajo
Consejo de Amsterdam	1997	→ Estrategia Europea para el Empleo → Nuevo título de empleo del Tratado de la UE → Mantiene el principio de soberanía nacional → Se establecen las fases de la estrategia
Consejo de Luxemburgo	1997	→ Principios básicos de actuación: empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades → Directrices para el empleo → Planes nacionales de acción para el empleo
Consejo de Cardiff	1998	→ Análisis de los planes nacionales de acción
Consejo de Viena	1998	→ Directrices para el empleo 1999
Consejo de Colonia	1999	→ Pacto Europeo para el Empleo
Consejo de Helsinki	1999	→ Análisis de puntos débiles de Estrategia Europea para el Empleo → Directrices para el Empleo 2000
Consejo de Lisboa	2000	→ Cuantificación de objetivos de empleo para 2010 - Tasa de empleo 70% - Tasa de empleo femenina > 60% → Sociedad de la información y del conocimiento

Consejo de Niza	2000	→ Calidad en el trabajo → Agenda Social Europea
Consejo de Estocolmo	2001	→ Objetivos intermedios para 2005: - Tasa de empleo 67% - Tasa de empleo femenina 57% → Nuevo objetivo para 2010: Tasa de empleo de las personas mayores (55-64) 50%
Consejo de Barcelona	2002	→ Políticas activas para el empleo: más y mejores empleos
Consejo de Bruselas	2003	→ Directrices orientadas a resultados → Coordinación, con perspectiva trienal, de: - Orientaciones generales de política económica - Directrices para el empleo - Estrategia para el mercado interior

Fuente: Elaboración propia a partir de Ruesga, Pérez Ortiz y da Silva (2003).

En 1997 se incorpora un nuevo Título sobre el empleo al Tratado de la Unión, en Amsterdam, institucionalizándose, de esta forma, el desempleo como asunto de interés común. Se desarrolla a partir de este Consejo la **Estrategia Europea de Empleo**, una estrategia coordinada para combatir el desempleo y mejorar la situación del empleo, que inicia su andadura en la Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo de ese mismo año.

Una vez planteada la estrategia coordinada a favor del empleo en el contexto de la Unión Europea, se desarrolla un nuevo espacio para la actuación de los agentes sociales europeos. Esta nueva tendencia se refleja en la propuesta realizada en el Consejo de Colonia (1999) de llevar a cabo un **Pacto Europeo para el Empleo**, basado en la coordinación de las políticas económicas (Aragón et al., 2003).

En este Pacto Europeo para el Empleo se reúnen, en un amplio plan, todas las medidas de la política de empleo de la Unión, apoyadas en tres pilares que han de coordinarse entre sí:

1. Coordinación de la política económica y mejora de las interacciones entre evolución de los salarios y política monetaria, presupuestaria y financiera mediante un diá-

logo macroeconómico, para desencadenar una dinámica de crecimiento duradera y no inflacionaria (Proceso de Colonia).

2. Desarrollo y mejor puesta en práctica de la estrategia coordinada de empleo para la mejora de la eficiencia de los mercados de trabajo mediante la mejora de las aptitudes para el empleo, del espíritu de empresa y de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores, así como de la participación con iguales derechos de las mujeres en la actividad laboral (Proceso de Luxemburgo).
3. Amplia reforma y modernización de las estructuras para la mejora de la capacidad de innovación y de la eficacia de los mercados de bienes, de servicios y de capitales (Proceso de Cardiff).

Por tanto, el Pacto para el Empleo se convierte en una fuerte apuesta por el diálogo macroeconómico, con la participación de representantes del Consejo, de la Comisión, del Banco Central Europeo y de los interlocutores sociales.

Además, en el Pacto Europeo para el Empleo se plantean tres objetivos con el fin de promover un crecimiento no inflacionario y generador de empleo, como son:

- fomentar al máximo la interacción entre la evolución salarial, la política financiera y la política monetaria, de modo que éstas se apoyen mutuamente;
- seguir desarrollando y aplicar aún mejor la estrategia coordinada de empleo en el marco del proceso de Luxemburgo;

- fortalecer las reformas estructurales con el fin de aumentar la competitividad y mejorar el funcionamiento de los mercados de bienes, servicios y capitales, con arreglo al proceso de Cardiff.

En este contexto, la propuesta del Pacto Europeo para el Empleo reconoce la importancia de la acción coordinada y consensuada, así como la participación imprescindible de los agentes sociales europeos, pues son los responsables de fijar la evolución de los salarios y las condiciones de trabajo.

Resulta imprescindible, pues, la integración de los procesos de formación de los salarios en el desarrollo de la Unión Monetaria, donde las pérdidas de competitividad de un país no podrán suavizarse con políticas de tipo de cambio, a través de devaluaciones competitivas, como anteriormente se hacía, ni políticas monetarias (que quedan en manos del independiente Banco Central Europeo), sino que la reducción de costes (salariales o de empleo) y la reducción de los márgenes empresariales se constituyen como las principales acciones encaminadas a corregir las pérdidas de competitividad.

El Pacto del Empleo concede a las organizaciones sindicales y empresariales una posición fundamental en el desarrollo de las relaciones laborales. En particular, en los procesos de negociación colectiva con el fin de incorporar los procesos de formación de salarios y la mejora de las condiciones de trabajo a los procesos de integración económica y de fomento del empleo que se están llevando a cabo (Aragón et al., 2003).

Es posible que muchas cuestiones puedan abordarse desde el ámbito nacional o local, pero la dimensión europea de las relaciones

laborales está cobrando, cada vez, una mayor relevancia, siendo necesario plantear soluciones desde este ámbito para combatir los problemas de dimensión comunitaria. "Es lo que ha sucedido con el mercado único europeo y la moneda única, y su incidencia en la nueva regulación de los mercados de trabajo. Esta necesidad seguirá aumentando con la globalización, la ampliación y la nueva estrategia adoptada en Lisboa para crear una economía basada en el conocimiento más competitiva que favorezca la inclusión social. Esta respuesta proactiva a la globalización no puede triunfar sin una fuerte participación de los interlocutores sociales a todos los niveles" (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002b: 32).

En este contexto, los agentes sociales han elaborado diversas iniciativas que tratan de articular los mecanismos de cooperación y coordinación en el ámbito supranacional, con el fin de afrontar conjuntamente los retos del nuevo contexto macroeconómico, político y social, que se pueden agrupar, en función del ámbito en que se desarrollan, en iniciativas de coordinación transnacional, intersectorial y sectorial (Aragón et al., 2003).

4.1.4.1. Coordinación transnacional

El fin de estas iniciativas es promover la coordinación de la negociación colectiva en países vecinos, firmando acuerdos que traspasan las fronteras, en zonas donde las condiciones a uno y otro lado de las mismas son muy similares.

El ejemplo más claro se ha plasmado en la conocida como ***iniciativa Doorn***, firmada por los principales sindicatos sectoriales⁶¹ y las confederaciones nacionales de los Países Bajos (donde se encuentra la ciudad en que se firmó y dio nombre a la iniciativa), Alemania, Bélgica y Luxemburgo, en 1998.

Esta iniciativa tiene su origen en la decisión del gobierno belga de aprobar, de forma unilateral, la Ley sobre la Competitividad, en 1996. Esta ley marcó la reforma del sistema de negociación, fijando un tope para los incrementos salariales basado en el comportamiento de variables como la productividad, el comercio exterior y la inflación, de los países vecinos y principales competidores comerciales de Bélgica, es decir: Francia, Alemania y los Países Bajos.

Como respuesta a esta decisión, los sindicatos de Alemania, Bélgica, Luxemburgo y los Países Bajos se reunieron para adoptar una estrategia común, en la que plantearon como principal objetivo la ruptura de la tendencia hacia la firma de acuerdos de bajos salarios que se estaba registrando, en el contexto del cumplimiento de los criterios de convergencia para la incorporación a la Unión Económica y Monetaria.

Así, los sindicatos participantes se comprometieron a luchar por acuerdos, en sus respectivos países, “que reflejaran tanto el incremento del coste de vida como el de la productividad. Asimismo, estas organizaciones decidieron mantenerse continuamente informadas sobre sus objetivos y resultados en la negociación colectiva” (Aragón et al., 2003: 66).

⁶¹ De los sectores de la metalurgia, química, construcción, textil y servicios públicos y privados (Dufresne y Mermet, 2002).

Por tanto, el origen de esta iniciativa se centró en el tema salarial, aunque “progresivamente se han ido incorporando otras materias susceptibles de un tratamiento coordinado en la negociación colectiva, tales como la reducción del tiempo de trabajo, la formación, la salud laboral, etc.” (Aragón et al., 2003: 66).

Se han organizado otras iniciativas de creación de **redes transnacionales** que, sin embargo, han resultado más bien en intercambio de información y, como mucho, en la firma de acuerdos puntuales de cooperación, más que en verdaderos pactos de cooperación transnacional.

4.1.4.2. Coordinación en el ámbito intersectorial

La Confederación Europea de Sindicatos, desde diciembre de 2000, ha adoptado una iniciativa con el fin de establecer una “orientación general” para la negociación colectiva en Europa. En este sentido, destaca la consideración de la coordinación de la negociación colectiva europea como uno de los cuatro pilares (junto a la regulación social europea, el diálogo social europeo y los Comités de Empresa Europeos) de un sistema europeo de relaciones laborales.

El objetivo de las recomendaciones (recogidas en la *Resolución sobre la coordinación de la negociación colectiva 2000 -ETUC*) es, sobre todo, asegurar que el aumento del salario nominal supere al menos la inflación, a la vez que maximice la proporción de productividad correspondiente al aumento de los salarios brutos para asegurar un mejor equilibrio entre beneficios y salarios.

4.1.4.3. Coordinación en el ámbito sectorial

De entre todas las iniciativas destaca especialmente la de crear los denominados **Comités de Empresa Europeos**⁶². La creación de estos comités supone un paso importante en la consideración, en el ámbito europeo, de la importancia del diálogo y la participación social.

Mediante la Directiva 2002/14/CE se establece un marco general sobre la información y consulta de los trabajadores, atendiendo al punto 17 de la Carta comunitaria, en el que se prevé que "la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros".

De esta forma se busca mejorar la calidad de las relaciones laborales, a partir del fortalecimiento del diálogo y la participación entre los trabajadores y la empresa, en el camino hacia un marco de relaciones laborales europeo.

En los últimos años, además, se han pactado diversos acuerdos entre las organizaciones patronales y sindicales en el ámbito europeo. Estos acuerdos sustituyen a propuestas legislativas europeas en cuestiones sociales y de empleo. Los acuerdos alcanzados se refieren a cuestiones como permisos por maternidad, empleo a tiempo parcial y empleo de duración determinada, y se han implementado como leyes mediante directivas europeas.

⁶² La Directiva europea 94/45/CE requiere que se establezca un Comité de Empresa Europeo en cada empresa que emplee a más de 1.000 trabajadores en la Unión Europea (siendo 150 de ellos de al menos dos países miembros). El objetivo de estos comités es mejorar el derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de la Unión Europea.

Por otra parte, en el año 2002 se ha alcanzado un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, entre los interlocutores sociales europeos, que regula: "la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo".

La diferencia básica es que este tipo de acuerdos sólo los implementan los Estados miembros cuyos interlocutores hayan firmado el acuerdo, mientras las directivas europeas son de aplicación para todos los países miembros (incluidos los recientemente incorporados).

Sin embargo, las cuestiones concretas del salario y las condiciones de trabajo todavía no se incorporan al diálogo social europeo, de modo que no se alcanzan acuerdos sobre estos temas en el ámbito de la Unión, ya sean acuerdos de carácter intersectorial o sectorial.

El nivel europeo de negociación aún no se puede considerar como uno de los ámbitos importantes en la negociación colectiva. Por ello, al tener en cuenta los niveles donde se produce la negociación, únicamente se atiende a los ámbitos empresarial, sectorial e intersectorial como predominantes.

4.2. Centralización de la negociación

A menudo los conceptos de centralización del sistema de negociación colectiva y nivel o ámbito de los convenios se emplean indistintamente. Sin embargo, este rasgo centralizador implica algo más que el mero lugar en el que se llevan a cabo las negociaciones salariales.

De hecho, la influencia de los distintos grados de centralización ha ocupado el centro del debate en torno a los efectos que los modelos de negociación ejercen sobre los principales resultados macroeconómicos.

En particular, se han enfrentado fundamentalmente dos corrientes: una de ellas considera que existe una relación lineal entre la evolución económica y el grado de centralización del sistema de negociación colectiva, siendo los países con sistemas más centralizados los que reflejan mejores resultados macroeconómicos (defendida en origen por Bruno y Sachs, 1991); frente a la hipótesis de Calmfors y Driffill (1988), según la cual la relación no es lineal, sino en forma de campana (o U invertida), de modo que son los sistemas de los extremos (tanto los muy centralizados como los muy descentralizados) los que obtienen los resultados más positivos, mientras los denominados intermedios son los que registran la trayectoria económica más desfavorable.

Por lo tanto, el concepto y la definición de la centralización se convierten en un aspecto clave para delimitar la influencia de los diferentes sistemas de negociación sobre los resultados macroeconómicos.

Con este término se hace referencia, básicamente, a dos rasgos fundamentales:

1. **Ámbito de la negociación:** conforma la principal característica del grado de centralización para la mayoría de los autores. Así, según la OCDE (1997: 76), la centralización se refiere a la estructura formal de la negociación salarial, según la cual, y como anteriormente se ha especificado, se distinguen tres grandes niveles: la

negociación a escala nacional o central, entre las confederaciones sindicales y empresariales, que afecta al conjunto de la economía (lo cual se identifica con los sistemas centralizados); la negociación entre sindicatos y organizaciones patronales sobre las condiciones de trabajo y los salarios de una industria dada (denominado sistema intermedio); y la negociación entre los representantes de los trabajadores y la dirección de una empresa (en cuyo caso se habla de negociación descentralizada).

De esta forma, autores como Calmfors (1985: 147), Wallerstein (1990: 982), Blau y Kahn (1999: 1409), Flanagan (1999: 1153), Nickell y Layard (1999: 3042) o Booth et al. (2000: 102), indican que en los sistemas altamente centralizados, las principales confederaciones negocian un acuerdo marco sobre salarios en el ámbito nacional, mientras, en los sistemas de negociación descentralizados, cada sindicato negocia independientemente en el ámbito empresarial.

2. **Cooperación interna:** Calmfors y Driffill (1988: 17) definen la centralización como el grado de cooperación en la negociación salarial entre sindicatos y empresarios con la otra parte. De lo cual se deduce que la importancia se centra en las coaliciones que se forman entre los sindicatos y los empresarios, respectivamente.

Por su parte, Aidt y Tzannatos (2002: 28) consideran que una negociación colectiva es centralizada cuando las confederaciones sindicales y las organizaciones

empresariales pueden influir y controlar los niveles salariales y las pautas de negociación en la economía. Esta capacidad depende de varios factores, entre los que se incluye el ámbito predominante en el que se realiza la negociación (ya sea empresa, sector o conjunto nacional) y si la organización nacional puede controlar el comportamiento de sus organizaciones afiliadas y eludir la deriva salarial⁶³.

Booth et al. (2000: 102) consideran que, como norma, la autoridad en las organizaciones sindicales o patronales está estrechamente relacionada con el ámbito en el que habitualmente se pactan los convenios colectivos: bajo negociación con un único empresario, cada empresa negocia de forma independiente, mientras en los casos de negociación multiempresarial los empresarios están agrupados en organizaciones patronales con la autorización para dirigir las negociaciones y alcanzar decisiones vinculantes para toda la industria, región o país.

De este modo, en el concepto de centralización se incluyen cuestiones como el ámbito en el que se lleva a cabo la negociación co-

⁶³ La deriva o deslizamiento salarial (*wage drift*) es la diferencia entre los salarios pactados o acordados en las negociaciones colectivas y los salarios efectivamente percibidos. En origen, el deslizamiento salarial era el proceso por el que las unidades de negociación de nivel inferior podían conseguir subidas superiores a las alcanzadas en los pactos de ámbito superior a los que estaban supeditadas, en los países escandinavos (Toharia et al., 1998: 125). Según algunos autores este término se utiliza cuando se comparan tasas de variación, mientras que si se comparan diferentes niveles (por ejemplo, diferencias entre los salarios mínimos de convenio y los efectivamente percibidos por los trabajadores) se utiliza el término diferencia o "brecha salarial" (*wage gap*) (Fina et al., 2001: 143). Las derivas salariales pueden definirse también como aquella parte del crecimiento de los salarios que está determinada por factores distintos de la negociación colectiva (Fina et al., 2001: 138). Aidt y Tzannatos (2002: 145) definen *wage drift* como el incremento local o empresarial de la tasa salarial añadido a la especificada en el acuerdo colectivo pactado en el ámbito regional, sectorial o nacional.

lectiva y la cooperación, tanto interna como externa, de sindicatos y organizaciones empresariales (Simón Pérez, 1998: 30)..

Es ésta, entonces, la característica que distingue al grado de centralización del ámbito de negociación: la capacidad que las organizaciones sindicales y patronales tienen de influir en los procesos de negociación y en la aplicación de los convenios colectivos resultantes.

Por otra parte, Calmfors (1993) señala otros rasgos del grado de centralización al margen de si la fijación de salarios se lleva a cabo en uno u otro ámbito:

- la tasa de afiliación⁶⁴ puede ser otra dimensión de la centralización, interpretando que una caída de la afiliación a los sindicatos es una descentralización de la determinación salarial,
- además, se puede hablar de centralización-descentralización horizontal, atendiendo al grado de cooperación que existe entre los sindicatos de diferentes profesiones. El ejemplo más claro de descentralización, en este sentido, es el Reino Unido, donde coexisten sindicatos de diferentes profesiones en el mismo lugar de trabajo. También en los países nórdicos existe una separación de sindicatos según los trabajadores sean de cuello blanco o de cuello azul, negociándose los convenios por separado,
- uno de los problemas a la hora discriminar entre diferentes grados de centralización es que, como se ha visto en el apartado anterior, la negociación no sucede en un único ámbito.

⁶⁴ La tasa de afiliación sindical se define, en términos generales, como la tasa de asalariados afiliados a un sindicato respecto al total de asalariados de una economía. En el siguiente punto 4.4.1.1. se desarrolla con más profundidad esta variable.

Por ejemplo, es habitual que en los países que se consideran más centralizados, a los acuerdos nacionales o sectoriales sobre salarios les sigan negociaciones locales que tratan sobre la implementación de los acuerdos firmados en los ámbitos superiores. Por el contrario, cuando los sistemas se consideran descentralizados, no se encadenan diferentes ámbitos de negociación, sino que sólo se produce la negociación en el ámbito empresarial (descentralizado). Esta consideración da pie a la hipótesis que Calmfors (1993) plantea, según la cual es posible que, cuando la negociación se produce en un menor número de niveles o ámbitos, los resultados sean más acordes con la situación económica local que cuando se pactan las condiciones de trabajo en ámbitos superiores y, posteriormente, se concretan en los ámbitos locales⁶⁵.

Por tanto, se consideran sistemas centralizados aquellos en donde las negociaciones se realizan fundamentalmente en los más altos niveles, entre las principales confederaciones sindicales y empresariales (en muchos casos, incluso, con la participación, de manera directa o indirecta, del gobierno) en los que, además, dichas organizaciones tienen capacidad para controlar e influir en la aplicación de las pautas acordadas en los ámbitos inferiores.

Por el contrario, los sistemas descentralizados son aquellos fragmentados, en los que el ámbito predominante de negociación es el de

⁶⁵ Por ello, la posibilidad de los mejores resultados que parecen obtener países como Alemania o Austria, donde la negociación se lleva a cabo fundamentalmente en el ámbito industrial y hay muy pocas negociaciones empresariales o locales, se debe a que los acuerdos son de ámbito regional, de manera que se adapta mejor a la situación concreta de dicha región, sin necesidad de negociar otros aspectos complementarios en ámbitos inferiores (Calmfors, 1993).

de la empresa, donde los acuerdos se fijan entre los sindicatos y la dirección empresarial, de manera que se considera que cada sindicato negocia independientemente, de forma individual, sin cooperación con niveles superiores de negociación.

Quedan entonces como modelos intermedios aquellos en que los acuerdos se firman en el ámbito industrial o sectorial, donde sindicatos y organizaciones empresariales pueden tener cierta capacidad de influencia sobre los ámbitos inferiores, del mismo modo que siguen las recomendaciones o pautas marcadas desde niveles superiores.

Partiendo de los datos recogidos en la *tabla II.11*, donde se explicita la evolución de los diferentes ámbitos de negociación en los países de la Unión Europea de los quince, entre los años 1960 y 2003, se puede analizar igualmente⁶⁶ el desarrollo del grado de centralización en este tiempo.

De esta manera, se pueden distinguir varios grupos según la estabilidad de sus sistemas de negociación, en cuanto al grado de centralización. El primero de ellos, precisamente caracterizado por la total estabilidad, está formado por Alemania, Austria, Francia y Portugal. En estos países se registra un único nivel de centralización como el más importante durante todo el periodo. Además, para todos ellos (salvo Francia, donde se combinan los ámbitos industrial y empresarial en un mismo rango de importancia) el ámbito de negociación principal es el industrial o sectorial.

⁶⁶ Teniendo en cuenta que el ámbito o nivel de negociación es una de las principales características del grado de centralización, en este caso, se pueden considerar equiparables ambos conceptos para analizar su evolución temporal.

Un segundo grupo de países con relativa estabilidad lo forman Finlandia e Irlanda, que son los países con mayor grado de centralización, salvo en cortos periodos de tiempo (entre 1993 y 1995⁶⁷, en el caso de Finlandia) en que se produce una cierta descentralización, volviéndose al punto anterior al cabo del tiempo.

El desarrollo de Italia se ha caracterizado por las fluctuaciones cíclicas, moviéndose entre la centralización y la negociación en el ámbito industrial. En especial, con la firma del Acuerdo tripartito de 1993, se institucionalizaron los niveles sectorial y empresarial como los ámbitos predominantes de negociación.

Por último, en Bélgica, Dinamarca, España —tras el periodo inmediatamente posterior a la recuperación de la democracia—, el Reino Unido y Suecia, se produce un cambio en el ámbito más importante de negociación, desplazándose en todos los casos a un grado de centralización inferior: es decir, se produce una cierta descentralización, aunque en diferente medida.

Por ejemplo, Dinamarca se ha desplazado de un ámbito de negociación central a uno sectorial desde 1981, dentro de un marco de descentralización organizada que todavía mantiene ciertas cuestiones en el ámbito central.

En Bélgica, a comienzos de la década de los años setenta, el sistema de negociación combinaba los ámbitos central, sectorial y empresarial en el mismo rango de importancia. Mientras el ámbito central contribuía a incrementar la armonización de salarios en los sectores con sindicatos débiles, los ámbitos sectorial y empresarial fijaban el

⁶⁷ En septiembre de 1995 se recuperó la tradición los pactos de políticas de rentas, firmándose un acuerdo tripartito.

camino en otras industrias. Entre 1976 y 1986 se bloquearon las negociaciones centrales que, inmediatamente se recuperaron, pero con un impacto más simbólico que real. Desde 1994 la negociación salarial se suspendió por controles estatutarios, recuperándose de nuevo a partir de la Ley sobre la Competitividad del año 1996 y los pactos firmados desde ese año.

En Suecia y España, el centro de gravedad de la negociación se movió del ámbito central al sectorial. En Suecia, el sistema centralizado se hundió en 1983, con la separación de la industria del metal. Aunque se han alcanzado varios acuerdos centrales a finales de la década de los años ochenta, no han logrado el papel de liderazgo que tenían: no han conseguido imponer la obligación de paz ni el umbral superior para las subidas salariales sobre la negociación sectorial. En los años noventa la negociación central ha llegado a desaparecer completamente.

En España, la centralización de la negociación entre 1979 y 1986 sirvió como un medio de consolidación de la democracia. En estos años, con el inicio de la concertación social que significó la firma de los Pactos de la Moncloa, en 1978, se establecieron normas salariales de referencia en todos los acuerdos marco, hasta el año 1986, en que se negoció el segundo Acuerdo Económico y Social y supuso el fin de la etapa de concertación social en España⁶⁸. Estas normas salariales sirvieron como orientación a los agentes económicos en el proceso de negociación, propiciando así la moderación salarial en un contexto de lucha contra la alta inflación. A pesar de que los convenios se seguían firmando en el ámbito sectorial, estas normas o recomendaciones cen-

⁶⁸ Para ampliar el estudio de la concertación en España véase Tamames (2000: 872 y siguientes).

trales se siguieron en gran medida, de modo que se produjo una centralización de facto en la determinación salarial en España (Simón Pérez, 1998).

En el Reino Unido, la descentralización se produjo desde un nivel intermedio (sectorial) hacia un nivel empresarial de forma gradual. La tendencia a la negociación con un único empresario realmente surgió a finales de los años sesenta, hasta convertirse en predominante a comienzos de la década de los años ochenta, tras un largo periodo de transición en que tanto las negociaciones unipatronales como las multiempresariales fueron de importancia equivalente (Traxler et al., 2001).

4.3. Coordinación de la negociación

El ámbito de negociación en la mayoría de los países europeos no es exclusivo, de forma que se crea todo un entramado de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí la importancia que adquiere este concepto de coordinación.

Uno de los primeros autores en llamar la atención sobre el papel que desempeña el mecanismo de coordinación fue Soskice (1992), indicando cómo la coordinación entre los empresarios permite también lograr la moderación salarial, es decir, uno de los objetivos para conseguir una mejor evolución macroeconómica.

No sólo los sistemas centralizados, en que los sindicatos tienen capacidad para imponer las condiciones negociadas en los más altos niveles a los ámbitos inferiores, sino los sistemas donde existen estrechos lazos entre empresarios y sindicatos, que permiten actuar "como si" estuvieran centralizados, gracias a una elevada coordinación, logran ajustar los salarios a la evolución económica. Además, cuando los em-

presarios están altamente coordinados, consiguen equiparar las subidas salariales en todas las empresas, de manera que no se modifican sustancialmente las condiciones de la competencia. Al presentarse esta situación bajo la forma de un dilema del prisionero para los empresarios, cuando éstos se encuentran organizados en asociaciones patronales, son capaces de actuar colectivamente, internalizando las consecuencias de sus acciones individuales (Soskice, 1992).

Así, la OCDE (1994: 185) entiende por coordinación la medida en que los diferentes niveles o ámbitos de negociación se integran de forma que no perjudiquen a sus respectivos objetivos. O, en palabras de Nunziata (2001: 5) "la coordinación de la negociación salarial representa el grado en que las partes de la negociación son capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones".

En principio, la difícil separación de los conceptos de centralización y coordinación proviene del hecho de que algunos autores suponen que los sistemas de negociación muy centralizados favorecen la coordinación. En definitiva, presumen que en los modelos de negociación centralizada las principales organizaciones sindicales y empresariales tienen una visión del conjunto de la economía, de modo que son conscientes de que sus decisiones tienen repercusiones sobre los agregados macroeconómicos (como la tasa de inflación o la tasa de paro). Por esta razón, tienen una mayor propensión a lograr acuerdos que mitiguen los posibles efectos negativos que se producirían en negociaciones llevadas a cabo en modelos menos centralizados (Bentolila y Jimeno, 2002).

De hecho, en muchas ocasiones los términos de centralización y coordinación se emplean indistintamente, aunque es posible delimitarlos atendiendo a la diferenciación entre (Traxler y Kittel, 2000):

1. **Coordinación vertical:** sería lo que anteriormente se ha denominado centralización, en sentido estricto, es decir, el ámbito o nivel donde se cierran los convenios colectivos.
2. **Coordinación horizontal:** en un sentido amplio, el grado en que se coordinan de manera horizontal las rondas de negociación en un país.

De esta forma, la coordinación horizontal se refiere a cuando la negociación en diferentes sectores o empresas (o categorías profesionales), se lleva a cabo de manera sincronizada a través de la economía. La coordinación vertical, en cambio, implica la sumisión de la base a los acuerdos alcanzados por sus representantes.

Por tanto, la coordinación hace referencia al grado de consenso entre los agentes sociales. De esta forma, quedan separados los conceptos de centralización (con carácter vertical) y coordinación (horizontal) formalmente, aunque habitualmente se asocian ambos tipos de modelos. Sin embargo, un sistema puede ser descentralizado y, simultáneamente, estar altamente coordinado, por ejemplo, por el hecho de que haya acuerdos implícitos o negociaciones prototipo, modelo o patrón (OCDE, 1997).

De hecho, un ejemplo claro de la diferencia entre ambos conceptos es Alemania, donde las rondas de negociación relativamente descentralizadas (en el sentido en que se llevan a cabo en el ámbito sectorial) contrastan con un sistema altamente coordinado en el conjunto de la economía, puesto que los acuerdos firmados en el sector líder del metal sirven de modelo al resto de sectores. De esta forma, se convierte en un sistema muy coordinado que actúa, en este sentido, como si

existiera un alto grado de centralización.

Entonces la coordinación puede tener lugar en sistemas de negociación tanto centralizados como descentralizados, pues es la capacidad de organización de las unidades de negociación en busca de un objetivo común la que determina, en última instancia, el grado de coordinación de un sistema, a través de la cooperación entre las políticas salariales (Traxler et al., 2001).

Esta definición rompe con la tradicional identificación entre centralización y coordinación de la negociación salarial. Otro de los ejemplos más evidentes es el caso japonés (aunque no sea objeto específico del presente estudio), en que a la elevada descentralización de la negociación colectiva se le une una alta sincronización en las rondas de negociación, lo cual lleva a planteamientos similares y a un modo de coordinación de los objetivos salariales.

Así, se puede distinguir también entre la coordinación directa e indirecta, entendiendo por la primera (coordinación directa o explícita) la búsqueda, de manera expresa, de una cooperación en el conjunto de la economía por parte de los principales agentes de negociación, es decir, las principales organizaciones sindicales y empresariales, así como, en determinadas ocasiones, el gobierno, lo que lleva a la firma de acuerdos tripartitos.

Existe, asimismo, una forma de coordinación indirecta o implícita, según la cual, las organizaciones centrales ejercen cierto control sobre sus miembros de manera que los convenios que se concluyen en los principales sectores se utilizan como modelo o patrón de negociación para el resto (OCDE, 1994).

En definitiva, los rasgos o características básicas que determinan el grado de coordinación de un sistema de negociación colectiva se pueden agrupar en los siguientes (Aidt y Tzannatos, 2002: 85 y Aragón et al., 2003: 35):

1. **Centralización sindical-empresarial:** indica la capacidad de las confederaciones nacionales, sindicales y empresariales, para influir en la formación de los salarios para el conjunto de la economía (por ejemplo, vinculando con sus criterios a sus respectivas organizaciones).
2. **Concentración sindical-empresarial:** la concentración es mayor cuando pocos sindicatos representan a los trabajadores en los más altos niveles de negociación (o, en el caso empresarial, pocas organizaciones patronales representan a los empresarios).
3. **Ámbito de negociación:** el ámbito predominante donde se desarrolla la negociación, ya sea empresarial, sectorial o nacional, en términos generales.
4. **Coordinación informal:** la negociación colectiva coordinada no es necesario que se exprese formalmente en el marco institucional. Este tipo de coordinación es más frágil que la cooperación llevada a cabo mediante mecanismos institucionales-formales, de manera que resulta más susceptible de romperse ante cambios económicos o situaciones de inestabilidad. Se consideran dos tipos de coordinación de carácter informal:

- i. La denominada **coordinación interna** entre

empresarios y/o trabajadores: por el lado empresarial, esta coordinación implica la cooperación entre organizaciones empresariales de ámbito industrial o entre empresas particulares. Por el lado de los trabajadores, la coordinación interna implica la cooperación entre los sindicatos en la empresa y la industria. Es decir, la coordinación interna, en conjunto, se produce entre las organizaciones empresariales y sindicales de diferentes ámbitos. Otra forma de entenderlo es a partir de las consultas informales que se realizan entre sindicatos y empresarios en un determinado ámbito.

- ii. El segundo tipo de coordinación informal es el **"modelo o patrón de negociación"**: esta coordinación sucede cuando una industria o empresa relevante pacta un convenio colectivo al que le siguen el resto de industrias o empresas, imitando o tomando como referencia el acuerdo de la industria o empresa modelo.

- 5. **Corporativismo**: este concepto, en este contexto, hace referencia a las economías en que confluyen altas tasas de afiliación sindical y de cobertura de la negociación, así como una fuerte concentración o centralización empresarial. Además, otro aspecto del corporativismo es la existencia de procedimientos de concertación social entre las organizaciones sindicales y empresariales y el gobierno. Es decir, se consideran eco-

nomías corporativistas aquellas donde las actividades políticas y económicas se desarrollan en un marco de "acuerdo social" entre sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno. En este tipo de economías, los sindicatos esperan del gobierno ciertas mejoras de bienestar a cambio, normalmente, de moderación o restricción salarial. Además, los agentes sociales pueden crear un consenso social, minimizando los conflictos del mercado de trabajo, lo cual reduce el coste de implementar reformas económicas cuando son necesarias. También facilita la política de rentas, los acuerdos de ámbito nacional sobre salarios y tiempo de trabajo, sanidad y seguridad en el trabajo, etc.

6. **Otros aspectos:** como los procedimientos de resolución de conflictos, la proporción de trabajadores afiliados en sectores sujetos a la competencia internacional e, incluso, la tasa de afiliación sindical, se incluyen también en un concepto amplio del grado de coordinación.

Por lo tanto, se pueden establecer varios modos de coordinación macroeconómica teniendo en cuenta estas dimensiones básicas que la determinan (Traxler y Kittel, 2000 y Schulten y Stueckler, 2000):

1. **entre asociaciones,** es decir, coordinación mediante acuerdos nacionales o intersectoriales. Hay diferentes intensidades de coordinación, desde la determinación nacional de incrementos salariales máximos (como en Bélgica, Finlandia e Irlanda) hasta recomendaciones centrales no vinculantes sobre las negociaciones sala-

- riales en ámbitos inferiores. En este punto coinciden coordinación y centralización.
2. **en las asociaciones**, es decir, coordinación interna en las principales organizaciones empresariales y en las sindicales. Esta es la forma de coordinación más extendida entre los países de la Unión Europea, aunque, de nuevo, la intensidad difiere entre ellos. Por ejemplo, *en Alemania la coordinación se limita al intercambio de información sobre la política salarial en el ámbito de las principales organizaciones*. En otros países, como es el caso de España, las principales confederaciones elaboran las directrices de las demandas y ofertas salariales en diferentes ámbitos de negociación.
 3. **modelo de negociación**, según el cual la coordinación se produce por la tendencia de fijación que marca un sector o una empresa líder en su campo. En este tipo de coordinación, en el caso intersectorial, hay un sector que interpreta el papel de líder, marcando la pauta de las negociaciones salariales y determinando el margen de incremento salarial en otros sectores. Normalmente el sector líder es un sector industrial dominante, como el de la metalurgia o la química, más propenso a la competencia internacional debido a sus exportaciones. También puede darse el caso de que el modelo de negociación lo marquen ciertas grandes empresas, como sucede en los Países Bajos.
 4. **impuesta por el gobierno**, mediante mecanismos legales de indexación y/o establecimiento de salarios mí-

nimos estatutarios. Este tipo de coordinación se entiende por su función de servir de referencia puntual para el conjunto del sistema salarial. Por ejemplo, mientras en Bélgica y Grecia el salario mínimo se fija mediante acuerdos colectivos vinculantes de ámbito nacional, en otros países, el salario mínimo se determina mediante legislación, por lo que puede entenderse como una forma de imposición estatal de coordinación.

5. **fomentada por el gobierno:** en este caso, el gobierno no reclama un papel superior, pero se une al proceso de negociación como una parte adicional. En términos de procedimiento, este modo requiere del consentimiento de todas las partes involucradas, pues representa un acercamiento voluntario de coordinación. Sin embargo, es posible que formalmente se alcancen acuerdos centrales entre sindicatos y empresarios, aunque dichos acuerdos (sin que aparezca explícitamente sobre el papel), no se hubieran logrado sin el impulso del gobierno. Por otro lado, el Estado puede fijar ciertos incentivos positivos para empresarios y sindicatos con el fin de que se alcancen determinados acuerdos, mediante subvenciones como ventajas fiscales⁶⁹.

⁶⁹ A este respecto cabe recordar las que ofrecía la Ley Aubry a las empresas que alcanzaran acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo antes de los plazos fijados. O, por otro lado, la denominada democracia de compensación que se llevó a cabo en Bélgica en la década de los años setenta, en que se lograron acuerdos salariales, formalmente entre las principales organizaciones empresariales y sindicales,

De esta forma; la coordinación en la negociación puede suceder de varias formas, ya sea: mediante la delegación formal de la negociación en los ámbitos más centralizados; la coordinación formal entre diferentes unidades negociadoras; la existencia de un modelo o patrón de negociación, donde la fijación del salario agregado se determina en un sector clave; los procedimientos de mediación u otras intervenciones gubernamentales; las normas o recomendaciones informales de determinación salarial; y la firma de pactos sociales entre los agentes sociales y el gobierno (Booth et al., 2000).

Esta última forma de coordinación, ha desempeñado siempre un papel clave en la determinación salarial, adquiriendo una especial importancia en los últimos años a través de los llamados pactos sociales, que establecen reglas sobre el crecimiento del salario nominal inferior.

Entre las décadas de los años sesenta y ochenta, los acuerdos se firmaban en el marco de una economía nacional relativamente cerrada, en la que los gobiernos disponían (más o menos) del régimen monetario existente, en donde las políticas salariales estaban orientadas a distribuir las ganancias de la productividad en un entorno de expansión del Estado de bienestar. En estos años, en que se alcanzaron acuerdos tripartitos, se popularizó la participación del gobierno de forma activa, abarcando desde las propuestas explícitas hasta la propagación de la información.

Sin embargo, el contexto general de la década de los años noventa cambia radicalmente: los criterios de convergencia para la integración en la Unión Económica y Monetaria; la creciente globalización

pero inducidas de manera informal por un entendimiento tripartito según el cual el Estado "pagaba" por dichos acuerdos (Traxler et al., 2001: 146).

del sistema económico, a través de una mayor internacionalización de los mercados y de la producción; las dificultades del Estado de bienestar derivadas, entre otras cuestiones, de los cambios demográficos que llevan a Europa hacia el envejecimiento creciente de la población; junto a la persistencia de los elevados niveles de desempleo, marcan las nuevas pautas de pactos alcanzados en esta década (Sisson y Martín Artiles, 2001).

Así, en estos últimos años, es más frecuente que los pactos sociales se negocien entre las principales confederaciones de sindicatos y empresarios bajo la influencia vigilante del gobierno, aunque en algunas ocasiones se alcanzan también acuerdos tripartitos.

Estos pactos sociales son acuerdos amplios entre las principales confederaciones sindicales y empresariales, que tratan de fijar directrices sobre el crecimiento de los salarios nominales, en un entorno de creciente globalización y competitividad. En estos acuerdos el gobierno participa, en la mayoría de los casos, de forma indirecta, presionando a los agentes sociales en la consecución de los acuerdos. También puede participar de manera directa, mediante la firma entonces de acuerdos tripartitos (Visser, 2000).

Quizá el ejemplo más claro de consenso nacional entre sindicatos y empresarios para alcanzar objetivos macroeconómicos fue el Consenso de Wassenaar, en 1982, en los Países Bajos. Este acuerdo ha recibido mucha atención por haber logrado una moderación de los salarios reales, por parte de los sindicatos, en el sector privado, junto con una iniciativa gubernamental de recorte de los impuestos laborales (en su mayor parte de las contribuciones a la seguridad social) y reducciones de gastos (principalmente a través de moderación salarial por

parte de los empleados del sector público):

De hecho, desde mediados de la década de los años ochenta, los salarios reales en los Países Bajos han sido los más moderados de Europa, mientras un buen número de reformas fiscales han mitigado el efecto sobre la renta de las familias y han fomentado el uso del trabajo a tiempo parcial (Booth et al., 2000).

Los pactos sociales y los acuerdos globales firmados en la década de los años noventa (resumidos en la *tabla II.13*) reflejan la preocupación por lograr la incorporación a la Unión Económica y Monetaria y el cumplimiento de los criterios necesarios⁷⁰.

Tabla II.13. Pactos sociales y recomendaciones sobre salarios en la Unión Europea-15

	Acuerdos
Alemania	<i>Alianza por el trabajo</i> (1995-1996) <i>Alianza por el trabajo, la formación y la competitividad</i> (2000)
Austria	(no hay acuerdos pero sí una cierta forma cooperación tripartita, mediante el diálogo social institucional)
Bélgica	<i>Pacto global</i> (1993) <i>Pacto por el futuro</i> (1996) Ley sobre la Competitividad (1996) Acuerdo interprofesional para el sector privado (1999-2000)
España	Pacto de Toledo sobre la seguridad Social (1996) Acuerdo sobre la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva (1997) Acuerdo Interconfederal Negociación Colectiva para 2002 Acuerdo Interconfederal Negociación Colectiva (2003, renovado para 2004)
Finlandia	<i>Pacto de Estabilidad</i> (1991) Pacto Social I (1996-97) Pacto Social II (1998-00) Acuerdo sobre Política de Rentas (2001-02) Acuerdo sobre Política de Rentas (2003-04)
Francia	<i>Intento de establecer el diálogo social</i> en 1997
Grecia	<i>Pacto Tripartito por la Confianza</i> (1997)

⁷⁰ Cabe destacar que en los años recientes, la implicación de los interlocutores sociales en el diálogo macroeconómico viene apoyada por el impulso de la Estrategia Europea de Empleo y el requerimiento de desarrollar Planes de Acción para el Empleo anualmente (desde el inicio del proceso de Luxemburgo, en 1997). Cada año se reflejan en dichos planes la creciente participación de los agentes sociales en la elaboración de los mismos, es decir, en la política laboral de cada país.

Irlanda	Programa para la Recuperación Nacional (1987-1991) Programa para el Progreso Económico y Social (1991-94) Programa para la Competitividad y el Trabajo (1994-1997) Pacto 2000 (1997-2000) Programa para la Prosperidad y la Justicia (2000-03) Pacto para el Progreso Sostenido (2003-05)
Italia	Acuerdo para la supresión de la "escala móvil salarial" (1992) Protocolo Ciampi (1993), por el que se reforma la determinación salarial Reforma de las pensiones (1995) Pacto por el Empleo (1996), que reforma el mercado de trabajo Pacto Social por el Crecimiento y el Empleo (1998) o "Pacto de navidad" Pacto por Italia (2002)
Luxemburgo	Acuerdo Tripartito para la elaboración del Plan de Acción para el Empleo (1998)
Países Bajos	Un nuevo curso: Agenda para la Negociación colectiva (1993-95 y 1994-96) Pacto por la Flexibilidad y la Seguridad del empleo ("flexicurity") (1996) Nueva Agenda (1997-2002) Declaración para las Negociaciones de 2003
Portugal	Acuerdo Económico y Social (1990) Acuerdo para la Concertación Social a corto plazo (1996) Acuerdo Tripartito Nacional Estratégico (1996-99) <i>Europact (2000)</i>
Suecia	Acuerdo Industrial (1997) <i>Pacto por el Crecimiento (1998)</i>

Nota: Entre paréntesis se indican los años de aplicación del acuerdo o el año de firma. En *cursiva* aparecen los acuerdos que resultaron fallidos. En el Reino Unido ni se alcanzó ningún acuerdo ni hubo intentos para lograrlo. En Dinamarca, en la década de los noventa no se firmó ningún acuerdo, aunque en 1987 se logró una Declaración Nacional Tripartita para la moderación salarial.

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas (2000: 82); Visser (2000: 9); Sisson y Martín Artiles (2001: 63); Schulten y Stueckler (2000) y OIT (*Infofocus Programme on Social Dialogue*).

Así, las diferentes formas de coordinación de la negociación colectiva permiten identificar una nueva característica de la misma, que aporta ciertas matizaciones al grado de centralización, pues mientras este último permite explicar la capacidad para internalizar las externalidades, absorber el poder de mercado y las rigideces del salario nominal, el grado de coordinación indica la capacidad para manejar información sobre el desarrollo económico agregado y para coordinar el comportamiento de los diferentes agentes de fijación salarial (Calmfors, 1993).

Uno de los mayores obstáculos, sin embargo, surge de la difícil-

tad para captar todos los aspectos de la coordinación (especialmente la cooperación informal o tácita entre los sindicatos y los empresarios), lo cual hace que los diferentes índices empleados incorporen altas dosis de subjetividad, e impide, por tanto, que las comparaciones internacionales se establezcan de forma clara y unívoca⁷¹.

Por ello, más que una medida escalar de la coordinación, o una clasificación por categorías de coordinación, Kenworthy (2001) plantea un índice⁷² que clasifica a los países según sean sus sistemas de negociación estén más o menos coordinados. El índice de coordinación que presenta el autor parte de las características estructurales del proceso de negociación y se recoge en la *tabla II.14*.

Tabla II.14. Índice de coordinación de la negociación colectiva* en los países de la UE-15 (1960-2000)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	P	UK	S
1960	4	5	4	5		3	4	1	2	5		1	5
1961	4	5	4	5		5	2	1	2	5		1	5
1962	4	5	4	5		5	2	1	2	5		1	5
1963	4	5	4	5		3	2	1	2	5		1	5
1964	4	5	4	5		5	2	1	2	5		1	5

⁷¹ Por ejemplo, en las clasificaciones hechas por autores (como Calmfors y Driffill, 1988) que consideran únicamente el grado de centralización, Alemania ocupa una posición intermedia (acorde con el predominio de la negociación en el ámbito industrial). Sin embargo, al considerar el grado de coordinación, este país escala en las posiciones, situándose entre los países más coordinados (por ejemplo, según la clasificación que presenta Flanagan, 1999, o el índice de coordinación de la OCDE, 1997).

⁷² Donde, concretamente, 1 indica que la negociación está fragmentada, descoordinada, principalmente de carácter empresarial; 2, negociación poco coordinada, en el ámbito empresarial e industrial, sin modelo de negociación, aunque con ciertos elementos de coordinación como la fijación de salarios mínimos o la indexación salarial; 3 se refiere a la negociación en el ámbito industrial con cierto patrón de negociación y moderada concentración sindical; 4, negociación coordinada entre las principales confederaciones, en el ámbito central o industrial, ya sea mediante consultas informales, o mediante el uso regular de un patrón o modelo de fijación salarial, sin obligación de paz social; y 5, implica negociación centralizada entre las principales confederaciones, incluso con la imposición gubernamental de congelación salarial, con obligación de paz social, o mediante la centralización informal en el ámbito industrial impuesta por una confederación sindical monopolística.

1965	4	5	4	5	5	2	1	2	5	1	5		
1966	4	5	4	5	5	2	1	2	5	5	5		
1967	4	5	4	5	5	2	1	2	5	5	5		
1968	4	5	4	5	4	2	1	2	3	5	5		
1969	4	5	4	5	4	2	1	2	3	5	5		
1970	4	5	4	5	4	2	4	2	4	1	5		
1971	4	5	4	5	4	2	4	2	5	1	5		
1972	4	5	4	5	4	2	4	2	3	1	5		
1973	4	5	4	5	3	2	4	2	4	5	5		
1974	4	5	4	5	4	2	4	2	5	1	5		
1975	4	5	4	5	4	2	4	2	5	4	5		
1976	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	
1977	4	5	3	5	4	2	4	4	4	5	4	5	
1978	4	5	3	5	5	4	2	4	4	3	5	5	5
1979	4	5	3	5	5	4	2	4	2	3	5	5	5
1980	4	5	3	5	4	3	2	4	2	5	5	1	5
1981	4	5	5	3	4	4	2	1	2	5	5	1	5
1982	4	5	5	3	5	4	2	1	2	5	5	1	5
1983	4	4	5	3	4	3	2	1	5	4	2	1	4
1984	4	4	5	3	4	4	2	1	2	4	2	1	3
1985	4	4	5	5	5	4	2	1	2	4	2	1	4
1986	4	4	5	5	5	4	2	1	2	4	2	1	4
1987	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	1	4
1988	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	1	3
1989	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	1	4
1990	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	1	4
1991	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	1	4
1992	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	1	4
1993	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4
1994	4	4	5	3	2	3	2	5	4	4	4	1	3
1995	4	4	5	3	2	3	2	5	4	4	2	1	3
1996	4	4	5	3	2	4	2	5	4	4	4	1	3
1997	4	4	5	3	2	4	2	5	4	4	4	1	3
1998	4	4	5	5	2	4	2	5	4	4	4	1	3
1999	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	1	3
2000	4	4	4	3	2	3	2	5	4	4	4	1	3

* 1 indica el menor grado de coordinación, mientras 5 es el máximo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Kenworthy (2001); Golden et al. (2002); y Carley (2001, 2002).

La diferencia entre centralización y coordinación se convierte en elemento clave, en la medida en que difiere la clasificación de los países según se considere una u otra característica. Hay algunos países donde la negociación está bastante descentralizada y, no obstante,

coordinada a través de la economía. De cara a la evolución macroeconómica, resulta fundamental la coordinación, ya que cualquier coordinación de la negociación en el conjunto de la economía trata de prevenir a las partes participantes de la externalización de los costes de su política salarial.

La coordinación centralizada y la descentralizada difieren básicamente en la (in)dependencia formal de los distintos grupos involucrados a la hora de firmar un convenio colectivo. Incluso, en la práctica, se impone el imperativo de internalizar las externalidades en cualquiera de los casos. Asimismo, ambos casos son vulnerables de la separación de los grupos de aprovechados (*free-riders*). Atendiendo a esta cuestión, se podría suponer que la coordinación centralizada plantea mejores soluciones, considerando que sólo los acuerdos centrales son capaces de vencer la disposición de los aprovechados (esta es, en cierto modo, la premisa corporativista, que insiste en que, para que la política de rentas sea efectiva, es necesario que las relaciones laborales se encuentren altamente centralizadas) (Traxler et al., 2001).

Estos aspectos están estrechamente relacionados con las perturbaciones provocadas por los precios del petróleo, a comienzos de los años setenta, y la corriente de lucha contra la inflación del inicio de la década de los años ochenta. Se suponía que los sistemas de negociación descentralizada no se podían ajustar ante las perturbaciones sobre el empleo como los sistemas centralizados, siendo una de las razones la incertidumbre sobre el comportamiento salarial de otros grupos (Calmfors, 1993). Y esa incertidumbre es la que se puede superar mediante la negociación coordinada, en los diferentes ámbitos o niveles en los que se lleva a cabo el proceso de diálogo.

En general, entonces, en todos los países se produce un cambio en el modo de coordinación tras la primera crisis del petróleo (1973), que produjo una necesidad de moderar los salarios. Se observa una tendencia a la coordinación macroeconómica de los salarios fomentada o impuesta por el Estado.

La política predominante había sido, hasta ese momento, de corte keynesiano, en un contexto de política salarial anti-inflacionaria, con políticas de rentas ex-post (mediante la indexación⁷³ de los salarios) para asegurar el poder de compra, y una tendencia de los empresarios a iniciar las negociaciones buscando una contención de la competencia a través de política salarial coordinada entre las empresas, mientras los sindicatos propugnaban una política salarial igualitaria (solidaria entre los trabajadores). Es decir, este tipo de política trata la moderación salarial por el lado de la demanda, al contrario que las políticas de moderación salarial por el lado de la oferta, típicas de los posteriores años ochenta y noventa (Traxler et al., 2001).

De nuevo tras la segunda crisis del petróleo de 1979, el miedo a que se desatara una espiral inflacionista predecía una nueva tendencia hacia la centralización y coordinación de los sistemas de negociación salarial. Sin embargo, estas recetas corporativistas parecían desacreditadas, dados los pobres resultados registrados en cuanto a inflación y desempleo.

Entonces, la flexibilidad se convirtió en el principal objetivo político, lo cual implicó un desplazamiento desde las políticas por el lado de

⁷³ La indexación salarial supone basar las aspiraciones salariales en la inflación pasada, en lugar de la futura o prevista, como actualmente se establece en los países europeos.

la demanda hacia políticas de oferta. Las estructuras de salarios resultaron ser un elemento clave en este contexto. Los diferenciales salariales se estrecharon durante las décadas de los años sesenta y setenta, en parte por la política salarial solidaria y en parte por los efectos secundarios de la indexación salarial introducida en muchos países. El creciente llamamiento hacia la flexibilización influyó en todas las formas centralizadas⁷⁴ de política de rentas debido a su tendencia a comprimir la estructura de salarios (Traxler et al., 2001).

La política de moderación salarial por el lado de la oferta se refleja en la tendencia hacia la flexibilidad y competitividad de los costes laborales, con políticas de rentas anticipatorias (fijando objetivos de inflación) en un contexto de altos niveles de desempleo como los que se registraron en Europa a comienzos de los años ochenta. Los pactos sociales que se firmaron a lo largo de toda Europa recogen la preocupación por la competitividad nacional (manteniendo salarios por debajo de los de los países competidores) como forma de política de rentas por el lado de la oferta.

Otra fuerte oleada de cambios se produjo tras la crisis de los años 1993-1994, con un movimiento hacia sistemas menos centralizados, reflejándose la tendencia flexibilizadora del momento.

Este tipo de descentralización que se ha producido en los distintos sistemas de negociación en los países europeos es lo que Traxler et al. (2001) denominan **descentralización coordinada**, precisamente por el alto grado de participación e implicación de los diferentes agen-

⁷⁴ Es decir, la coordinación de salarios impuesta o promovida por el gobierno y la coordinación entre las principales organizaciones sindicales y patronales.

tes sociales, bajo las variadas formas comentadas, en el camino hacia el predominio de ámbitos de negociación inferiores.

4.4. Capacidad de presión

Una vez establecida la estructura formal que toma la negociación colectiva, conviene señalar la capacidad de presión que cada uno de los agentes participantes puede ejercer para desequilibrar los resultados en uno u otro sentido.

Así, según esta capacidad de presión de cada parte en la negociación, los resultados de la misma se acercarán más a los objetivos deseados por los representantes de los trabajadores, por los empresarios o por las directrices marcadas por el gobierno. Por ello, el poder que cada uno de los participantes en la negociación es uno de los determinantes que, junto a la propia estructura del sistema de negociación, condicionan los resultados macroeconómicos.

4.4.1. Variables que inciden en el poder de los trabajadores

Uno de los pilares básicos de las relaciones laborales son los sindicatos, siendo la extensión de su afiliación uno de los rasgos básicos que determinan su capacidad de maniobra en el mercado de trabajo (Simón Pérez, 2003).

El poder que puedan ejercer los sindicatos se refleja en los acuerdos más favorables que pueden alcanzar en la negociación, lo cual se puede traducir en mayores incrementos salariales.

Así, según Nunziata (2001: 5), el poder sindical depende de dos cuestiones fundamentales, como son la proporción de empleados cubiertos por un convenio colectivo (es decir, la cobertura de la negocia-

ción) y la tasa de afiliación sindical entre los trabajadores activos.

Las fuentes del poder sindical son altamente heterogéneas entre los países y a lo largo del tiempo, puesto que los sindicatos han sido capaces de influir en los términos del empleo mediante, entre otras cuestiones, la presión sobre los empresarios que supone la amenaza (creíble) de huelgas (Wallerstein y Western, 2000).

En la mayoría de modelos, se incorpora la idea de que un mayor poder de negociación por parte de los trabajadores es probable que incremente la presión salarial y, por tanto, el desempleo. Hay en estos estudios una presunción de que la legislación proporciona, sin ningún tipo de restricción, derechos de huelga que pueden aumentar la presión salarial. Es también probable que unas altas tasas de afiliación sindical y de cobertura de los convenios colectivos refuercen esta presión salarial.

Por tanto, hay cierta evidencia empírica que parece sostener la idea de que una mayor presión sindical deriva en mayores incrementos salariales y, por lo tanto, niveles de desempleo más elevados⁷⁵ (Calmfors y Holmlund, 2000).

Pero no sólo son estos dos aspectos los únicos que determinan la capacidad de influencia de los sindicatos, sino que además, existen otros mecanismos que aumentan la influencia sindical más allá del número de afiliados incluidos en sus filas.

⁷⁵ Sin embargo, en la mayoría de estudios también se refleja cómo un alto grado de coordinación unido a una elevada tasa de afiliación sindical es posible que mitigue los efectos negativos asociados al mayor poder sindical, gracias a la capacidad para internalizar las externalidades negativas (Nickell y Layard, 1999).

4.4.1.1. Tasa de afiliación sindical

Una primera medida del poder básico de los sindicatos es, sin duda, la tasa de afiliación. Es un indicador de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. La tasa de afiliación a los sindicatos, que mide la afiliación como proporción o bien de la población activa o bien de todos los asalariados, es el indicador más fácilmente comparable para medir la fuerza de un movimiento sindical.

Así, las estadísticas sindicales permiten medir el esfuerzo que los sindicatos realizan para movilizar a los afiliados y, por ende, adquirir más peso en las mesas de negociación. Por tanto, las tasas de afiliación permiten comparar las situaciones en los diferentes países europeos.

En principio, la afiliación es una medida del poder de negociación de los sindicatos, considerándose que un elevado nivel de afiliación en una empresa indica que ésta dispondría de pocos trabajadores en caso de que se produjera un conflicto laboral (una huelga). En el caso de que se considere una industria, o el conjunto de la economía, supondría que las opciones externas de los empresarios disminuirían (Checchi y Visser, 2002).

Así, a priori, la tasa de afiliación sindical se perfila como la variable que mejor puede captar la capacidad de presión que pueden ejercer los sindicatos en la búsqueda de mejoras en las condiciones de empleo para sus afiliados y, en general, de todos los trabajadores.

Hay diferentes formas de medir la tasa de afiliación sindical, pues entre las personas afiliadas pueden encontrarse simultáneamente miembros activos (es decir, con un empleo remunerado) y miembros pasivos (jubilados y desempleados, e incluso, estudiantes). En las ta-

sas de afiliación habitualmente utilizadas se consideran sólo los afiliados activos (Checchi y Lucifora, 2002).

A este respecto cabe señalar que la afiliación de personas desempleadas es una práctica común en determinados países donde existe un sistema denominado de *Gante*, mediante el cual los sindicatos administran los subsidios de desempleo, de manera que estos afiliados desempleados tienen un incentivo adicional para permanecer o incorporarse a los sindicatos en situaciones de crisis.

Por tanto, además de los dos tipos de mediciones en cuanto a los trabajadores afiliados a los sindicatos (indicando el número total de afiliados, en cuyo caso se denomina afiliación bruta, o sólo los activos, como habitualmente se considera, hablándose entonces de afiliación neta), las tasas de afiliación se pueden construir respecto al total de la población activa (distinguidas como tasas de afiliación de *tipo I*, según la clasificación de Ebbinghaus y Visser, 2000) o respecto a la población asalariada (tasas de afiliación de *tipo II*).

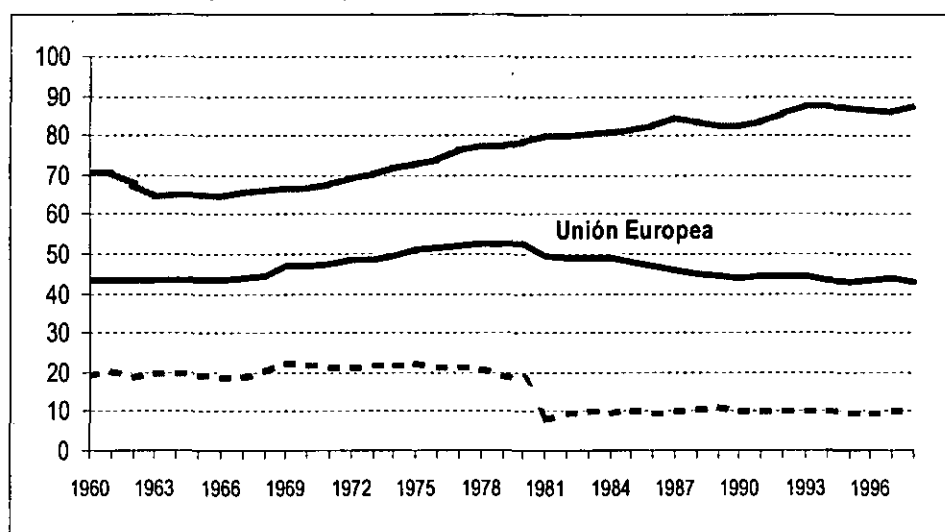
En la *figura II.1* se contrasta cómo la evolución de la tasa de afiliación neta de tipo I⁷⁶ recogió una tendencia creciente hasta el año 1980, en que comienza a decaer hasta situarse en los mismos niveles que a comienzos de la década de los años sesenta.

Esta evolución refleja los cambios en la estructura productiva y en la organización de la producción, los mercados y las empresas, que requirieron, a su vez, una nueva organización del trabajo y el uso del tiempo.

⁷⁶ Es decir, el número de afiliados activos, entendiendo éstos como el total de afiliados menos los considerados pasivos –jubilados, pensionistas, parados, etc.–, entre el número total de asalariados.

Sin embargo, las tendencias entre países no sólo no convergen, sino que han aumentado aún más, lo cual puede sugerir que "los diferentes sindicatos nacionales varían en cuanto a sus estrategias de reclutamiento y organización, operando en condiciones institucionales y políticas muy diversas" (Ebbinghaus y Visser, 2000).

Figura II.1. Evolución de la tasa de afiliación neta máxima, mínima y media para la UE-15 (1960-1998)



Nota: En el año 1981 se incorporan los datos de España y Portugal, siendo en ese año España el país con menor tasa de afiliación sindical del conjunto de la Unión Europea.

Fuente: Ebbinghaus y Visser (2000), Checchi y Lucifora (2002) y Visser (2000).

La tasa de afiliación máxima se ha registrado en Suecia salvo, puntualmente (entre los años 1980 y 1983), en que Dinamarca ha presentado un mayor nivel de afiliación neta.

En cambio, la menor tasa de afiliación la ha venido registrando Francia, excepto entre los años 1981 y 1988, en que dicha tasa mínima entre los países de la Unión Europea correspondió a España.

Normalmente se considera que una mayor tasa de afiliación, es decir, un mayor poder de los sindicatos a la hora de negociar, ejercerá

una presión al alza sobre las demandas salariales y, por lo tanto, incrementará el nivel de desempleo de equilibrio (Nickell et al., 2002).

Así, una elevada tasa de afiliación fortalece las posiciones negociadoras de los sindicatos.

4.4.1.2. Cobertura de la negociación

La tasa de cobertura de la negociación indica el porcentaje de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores. En principio, cuanto mayor sea la tasa de cobertura, mayor será la presión que puedan ejercer los sindicatos en la negociación, al afectar sus decisiones a un conjunto amplio de la población trabajadora.

En los países de la Europa comunitaria hay dos caminos que pueden conducir a altas tasas de cobertura: por un lado, mediante elevadas tasas de afiliación a los sindicatos y, por otro, las prácticas de extensión de los convenios firmados.

Por ejemplo, en los países nórdicos no hay prácticas legales de extensión, así que la cobertura se basa únicamente en la fuerza de la organización y asociación de los agentes sociales. Sin embargo, en países como Francia o España, las altas tasas de cobertura registradas son fruto de la extensión generalizada de los acuerdos firmados al conjunto de trabajadores, tanto afiliados como no afiliados a los sindicatos signatarios. Normalmente, la alta cobertura se basa en una combinación de fuerza de asociación y procedimientos de extensión. Así, la tasa de afiliación sindical influye directamente en la cobertura cuando no hay prácticas de extensión (Traxler et al., 2001).

Hay varias posibilidades por las que un trabajador no esté cubierto por un convenio colectivo, ya sea porque:

1. las partes que negocian son demasiado débiles como para incluir a todos los empleados que pertenecen a su ámbito de acción formalmente delimitado,
2. las partes negociadoras pueden excluir explícitamente a determinados grupos de empleados (por ejemplo, a los trabajadores a tiempo parcial),
3. determinadas categorías de trabajadores pueden quedar excluidas legalmente del derecho a negociar convenios colectivos. Esta situación se aplica especialmente a los empleados del sector público o a ciertos grupos del mismo (como funcionarios, policía y fuerzas armadas, por ejemplo), cuyas condiciones de empleo las regula el Estado unilateralmente.

En las dos primeras situaciones, las condiciones de empleo de los trabajadores no incluidos en un convenio colectivo quedarán reguladas exclusivamente por contratos individuales (Traxler y Behrens, 2002).

Así, la tasa de cobertura mide la importancia relativa del convenio colectivo como mecanismo de regulación en un determinado país e indica la capacidad de "gobierno" de un convenio colectivo en su propio campo.

Aunque, en teoría, la cobertura de los convenios colectivos es fruto de la capacidad de los agentes negociadores (sindicatos y empresarios), el Estado, como parte también de la negociación, puede influir mediante mecanismos legales de extensión de los convenios a trabaja-

dores y empresarios no cubiertos directamente por los citados convenios. Con esta extensión no se pretende cubrir a los trabajadores que no tienen derecho a negociar (como en aquellos casos, tales como el sector público, que quedan legalmente excluidos de la negociación colectiva). En este sentido, se puede distinguir entre distintos tipos de extensión legal de los acuerdos colectivos⁷⁷ (Traxler y Behrens, 2002), ya sea:

- extensión en sentido estricto (basada en el principio *erga omnes*), que convierte un convenio colectivo en vinculante en su campo de aplicación obligando explícitamente a todos los trabajadores y empresarios no afiliados a las partes del acuerdo; o
- ampliación, según la cual, un convenio colectivo pactado en cualquier ámbito se aplica en sectores o áreas donde no hay asociaciones empresariales y/o sindicales con capacidad para negociar. Según este tipo de extensión, un convenio colectivo se convierte en vinculante para áreas geográficas o sectoriales específicas que no quedaban dentro del ámbito real del convenio.

El principio *erga omnes* es el de eficacia general automática, en virtud de cuya aplicación, “los convenios afectan ex ante a todos los trabajadores y empresarios pertenecientes al ámbito productivo cuyas representaciones hayan participado en su negociación, con independencia de la pertenencia a las organizaciones sindicales o patronales participantes en la negociación” (Simón Pérez, 1998: 28).

⁷⁷ Generalmente, los convenios colectivos que se extienden mediante mecanismos legales (es decir, dejando de lado los mecanismos informales de costumbre o de prácticas voluntarias) son convenios multiempresariales de ámbito sectorial (Traxler y Behrens, 2002).

Sin embargo, esta situación no es la general en el resto de países europeos, donde predomina la extensión administrativa, que se produce *ex post*, en que son las autoridades quienes declaran vinculantes los convenios colectivos para los empresarios y los trabajadores de determinadas áreas geográficas y sectoriales ajenas al ámbito del convenio, si son económicamente similares a las que éste cubre y si no hay agentes capaces de llevar a cabo una negociación (OCDE, 1994).

La extensión de la negociación, o mecanismo *erga omnes*, asegura que los salarios negociados colectivamente actúan como mínimos obligatorios para todos los contratos en el sector relevante. El mecanismo *erga omnes* se puede llevar a cabo de diferentes formas: extensión legal de los acuerdos nacionales o regionales por actuación del ministro de trabajo (Alemania), por intervención parlamentaria (Bélgica), por decreto (Francia) o por fallo judicial sobre cuál es el "salario justo" (Italia). La extensión obligatoria existe en Finlandia, Austria, Bélgica, Países Bajos, Francia, Grecia, España, Portugal e Irlanda, y se utiliza de forma regular en Austria, Bélgica, Francia y Portugal. En Irlanda, las partes que firman un acuerdo colectivo pueden apelar al Tribunal de Trabajo (en realidad, una cámara de arbitraje) para registrar el acuerdo, con lo cual se convierte en obligatorio legalmente para las partes firmantes y para otros empresarios y empleados de clase, tipo o grupo para los cuales se aplica expresamente (Booth et al., 2000).

Es en Suecia y Dinamarca donde no se registran mecanismos explícitos de extensión. Sin embargo, en Suecia, debido a la ley que obliga a los empresarios a no discriminar entre sus trabajadores, éstos aplican el convenio negociado a todos sus trabajadores, produciéndose de hecho una extensión del mismo de forma voluntaria (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002).

Tabla II.15. Extensión *erga omnes* en la UE-15

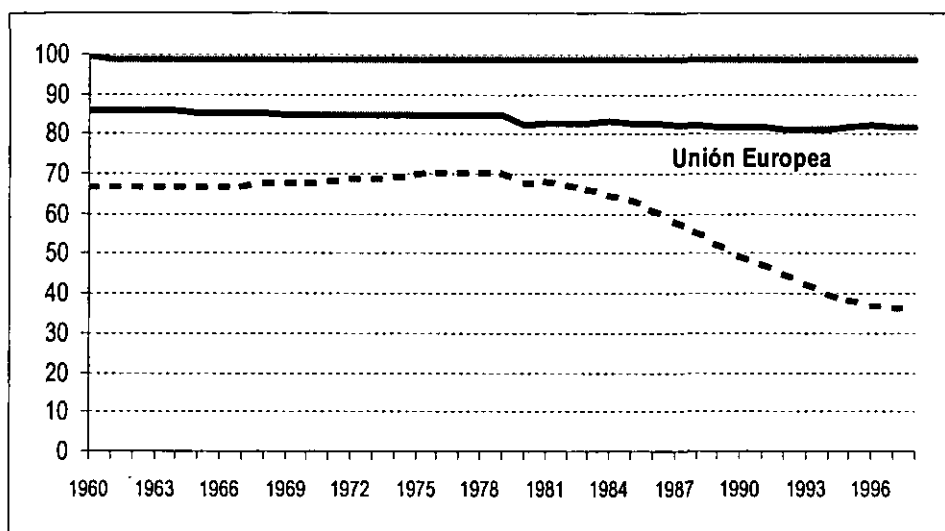
	Iniciativa	Extensión a...	Requisitos mínimos	Procedimientos especiales
Alemania	Solicitud de al menos un agente del convenio	Todos los empleados y empresarios de un sector dado	Un mínimo del 50% de todos los empleados en el campo de aplicación debe estar cubierto previamente a la extensión; la extensión debe ser de interés público; debe ser aprobada por un comité especial	Declaración del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales
Austria	Automática	Todos los empleados de empresarios afiliados a organizaciones firmantes		
Bélgica	Solicitud de un agente signatario pero prácticamente automática	Todos los empleados y empresarios de un sector dado		Decreto real proclamado por el Ministro competente
Dinamarca	Solicitud de los agentes sociales	Todos los empleados y empresarios de un sector dado		Ley promulgada por el gobierno
España	Automática	Todos los empleados y empresarios de un sector, subsector o área geográfica dados	Al menos un 50% de representatividad de trabajadores y empresarios relevantes han de haber firmado el convenio a extender	
Finlandia	Automática	Todos los empleados y empresarios de un sector dado	Cobertura nacional del acuerdo y "representatividad" en un sector dado	Un comité especial constituido por el Consejo de Estado necesita confirmar la representatividad del acuerdo. La decisión de extensión se publica en un registro público
Francia	Casi automática, pero con requisito formal del Ministro de Trabajo o de los agentes sociales	Todos los empleados y empresarios de un sector dado		Orden ejecutiva del Ministro tras consulta con la Comisión Nacional de Negociación Colectiva
Grecia	Principalmente es iniciativa del Ministro de Trabajo, pero también como solicitud de los agentes sociales	Todos los empleados y empresarios de un sector dado	Los empresarios ya cubiertos por un acuerdo deben emplear al menos al 51% de los trabajadores del sector o la ocupación	Declaración del Ministro tras recibir la opinión de un Consejo Supremo de Trabajo tripartito
Irlanda	Aplicación por las partes de un acuerdo	Todos los empleados y empresarios de un sector-región o empresa dados	Los agentes del acuerdo deben ser "considerablemente representativos"	Decisión del Tribunal de Trabajo para conceder un Acuerdo de Empleo Registrado
Luxemburgo	Automática	Todos los empleados y empresarios de un sector dado		Declaración proclamada por tras una propuesta unánime de las partes representadas en la Comisión Conjunta de Conciliación
Países Bajos	Solicitud de un agente o más de negociación	Todos los empleados y empresarios de un sector dado	El convenio debe cubrir a una "mayoría suficiente de trabajadores relevantes"	Decisión del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo
Portugal	Ministro de Trabajo	Todos los empleados y empresarios de un sector dado		La orden de extensión la da el Ministro. Empresarios y sindicatos tienen la posibilidad de presentar objeciones, pero no de pararla

Nota: En Italia, Reino Unido y Suecia no existen mecanismos de extensión *erga omnes*.

Fuente: EIRO - Traxler y Behrens (2002).

Aunque la extensión *erga omnes* es la más habitual en los países europeos (únicamente no se emplea en Italia, Reino Unido y Suecia), la aplicación concreta difiere considerablemente. En varios casos, la extensión se aplica prácticamente de manera automática *ex lege*, es decir, por la mera existencia de una ley relevante (véase la *tabla II.15*), aunque en la mayoría de los casos la iniciativa debe provenir de al menos una de las partes del convenio o un agente social. Cuando la extensión no se aplica de manera automática, el Estado adquiere un papel fundamental en el inicio de la misma.

Figura II.2. Evolución de la tasa de cobertura máxima, mínima y media para la UE-15 (1960-1998)



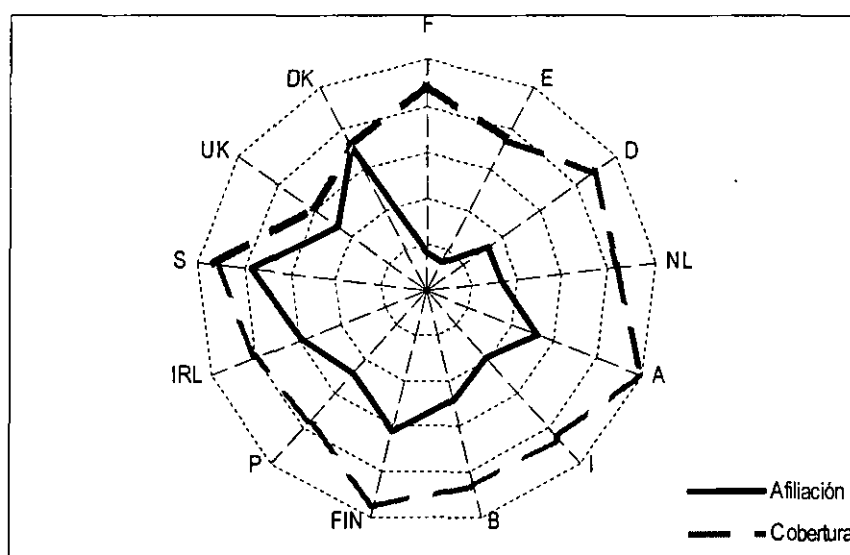
Fuente: Elaboración propia a partir de Nickell et al. (2002), OCDE (1997), Traxler et al. (2001), Golden et al. (2002) y EIROnline.

Cuando se extienden los resultados de la negociación al conjunto de los asalariados, al abarcar a la mayoría de la población trabajadora, desaparecen las ventajas comparativas de pertenecer a un sindicato. Los logros alcanzados por los sindicatos en la negociación se acaban aplicando, mediante dichos mecanismos de extensión, a todos los

trabajadores o a una amplia mayoría de ellos; de manera que éstos, que al final perciben los mismos beneficios militando o no en un sindicato, tienen menos incentivos para afiliarse. Es decir, aumentan los incentivos para los *aprovechados* (*free-riders*).

Una forma de medir el potencial incentivo de los *free-riders* es mediante el “exceso de cobertura”, definido como la diferencia entre la tasa de cobertura de la negociación colectiva y la tasa de afiliación sindical (Checchi y Lucifora, 2002: 46).

Figura II.3. Exceso de cobertura, entre las tasas de afiliación y cobertura de la negociación colectiva (media entre los años 1960-1998)



Nota: Las estadísticas de España y Portugal se consideran desde el año 1980.

Fuente: Véanse las figuras II.1 y II.2.

Habitualmente se emplean las tasas de afiliación sindical como medidas de la representatividad del poder de los sindicatos. Esta utilización, en lugar de las tasas de cobertura, se debe a la dificultad de recopilar datos estadísticos sobre las tasas de cobertura. Por ejemplo, en Suecia no existen registros donde se recojan los datos sobre la co-

bertura de los convenios (porque, además, como anteriormente se ha descrito, no hay mecanismos legales que obliguen a la extensión de los mismos), de modo que las estadísticas que reflejan la cobertura en este país son siempre estimaciones hechas por investigadores expertos. Del mismo modo sucede en la mayoría de los países. Por ejemplo, en España, a pesar de tener estadísticas sobre los convenios colectivos y los trabajadores a los que afectan, es posible que se dé cierta duplicidad de los datos, al superponerse los convenios de distintos ámbitos⁷⁸.

4.4.1.3. Gestión del subsidio por desempleo

En Europa, hay algunos países donde se mantienen sistemas en los que son los sindicatos quienes gestionan y administran los subsidios por desempleo.

Este tipo de sistemas se denominan de Gante (*Ghent*) debido al nombre de la ciudad belga donde se implantaron por primera vez, ya en 1901. Según estos esquemas, el seguro de desempleo lo organizan los sindicatos a través de los fondos de sus militantes. Dichos fondos, además, se ven complementados o apoyados de manera generosa por parte del Estado, pero son las organizaciones sindicales quienes controlan el esquema de subvenciones por desempleo.

El modelo de Gante sobrevivió a la depresión de los años treinta en Dinamarca y Suecia y se reintrodujo en Finlandia a finales de los años sesenta. En otros países donde también funcionaba (como los Países Bajos y Gran Bretaña) se fue remplazando con esquemas de cuotas estatales obligatorias.

⁷⁸ Se puede revisar, a este respecto, las explicaciones del cálculo de cobertura en España descritas en Fina et al. (2001: 40-42).

En el resto de países europeos (y de la OCDE) los sistemas de seguro de desempleo son obligatorios, no voluntarios. En Bélgica, país donde tuvo su origen este sistema, se ha establecido de manera discontinua, aunque los sindicatos siempre han mantenido un papel administrativo en la tramitación de los procesos de subsidios individuales para sus afiliados, es decir, otorgando un tratamiento preferencial (y un subsidio selectivo superior) a los afiliados con buena posición. Por lo tanto, en este país el sistema se podría calificar de intermedio, pues el seguro de desempleo es obligatorio aunque los sindicatos están involucrados en la administración del subsidio (Holmlund y Lundborg, 1999 y Checchi y Lucifora, 2002).

Así, en estos países (Dinamarca, Bélgica, Finlandia y Suecia) donde son los sindicatos quienes administran y gestionan los seguros de desempleo, la militancia en un sindicato se torna más ventajosa, otorgándole, por tanto, una mayor capacidad de presión en la negociación.

Teniendo en cuenta las altas tasas de afiliación que se observan en estos países, es posible esperar cierta conexión entre el sistema de seguro de desempleo y la pertenencia a los sindicatos. Sin embargo, la organización del sistema de subsidios de desempleo influye en la determinación salarial así como en la demanda de servicios que los sindicatos prestan. Por tanto, la consideración del sistema de Gante para explicar las tasas de afiliación tan divergentes en los países europeos a lo largo del tiempo, puede también ayudar a explicar la propia determinación salarial (Checchi y Lucifora, 2002).

Se puede suponer que un alto nivel de desempleo reduce la afiliación a un sindicato si los subsidios de desempleo los financia el Estado, de modo que los trabajadores desempleados no tienen incentivos

para afiliarse (y pagar las correspondientes cuotas). Así, en el análisis que realizan Holmlund y Lundborg (1999: 412) llegan a la conclusión de que el sistema de Gante incrementa la tasa de afiliación sindical considerando que el sistema está fuertemente subvencionado por el gobierno. Además, en este tipo de esquemas se reducen considerablemente los incentivos para aprovecharse.

Tabla II.16. Países con esquemas tipo Gante

	Sistema Gante		Sistema Gante
Alemania	0	Irlanda	0
Austria	0	Italia	0
Bélgica	100	Luxemburgo	0
Dinamarca	100	Países Bajos	0
España	0	Portugal	0
Finlandia	100	Reino Unido	0
Francia	0	Suecia	100
Grecia	0		

* 0 indica la inexistencia de un sistema de Gante, mientras 100 indica la administración de los subsidios por desempleo por parte de los sindicatos.

Fuente: Wallerstein y Western (2000: 358).

Por tanto, este tipo de sistemas hace que se revalorice el papel de los sindicatos, provocando un aumento de la tasa de afiliación ante elevadas tasas de desempleo en aquellos países donde haya implantado un sistema Gante de gestión de los subsidios de desempleo, de manera que las dos variables (tasa de afiliación y tasa de desempleo) caminen en el mismo sentido.

4.4.1.4. Conflictividad laboral

A través del número de huelgas se puede establecer un indicador de la presión que son capaces de realizar los sindicatos.

En principio esta variable debe mostrar el grado de respuesta de

los miembros sindicales ante las llamadas a la huelga. Sin embargo, cuando la cobertura de la negociación se extiende a los trabajadores no militantes, la participación en la huelga refleja el grado de aceptación de los objetivos sindicales entre la población activa.

No obstante, en algunos contextos institucionales, esta variable capta otros aspectos, como los recursos de que disponen los sindicatos para modificar e influir en el marco jurídico (por ejemplo, a través de las obligaciones de paz social⁷⁹ durante el proceso de negociación) respecto a la actividad huelguística (Booth et al., 2000).

Una forma de medir la amenaza de acción colectiva que pueden ejercer los sindicatos es a través de los trabajadores participantes o involucrados en huelgas, respecto al total de trabajadores. Este índice permite captar la movilización de recursos y, por tanto, el poder relativo que los sindicatos pueden desplegar (Checchi y Visser, 2002).

Tabla II.17. Índice de conflictividad laboral (1960-2000)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	NL	P	UK	S
1960	0,09	1,52	0,75	1,29		1,45	8,24		0,91	19,99	2,57		3,74	0,06
1961	0,13	1,87	0,49	0,95		3,26	19,40		4,28	22,42	0,28		3,50	0,05
1962	0,40	10,03	0,83	0,60		0,49	10,99		1,41	23,47	0,07		19,70	0,07
1963	1,52	0,80	1,15	0,41		7,32	19,21		2,43	29,22	0,86		2,63	0,09
1964	0,07	1,95	1,46	0,46		3,89	18,31		3,75	25,92	0,24		3,87	0,06
1965	0,04	6,94	0,67	0,84		0,46	8,55		5,68	19,02	0,68		3,80	0,01
1966	1,43	5,73	1,47	0,62		4,37	22,70		7,53	15,74	0,31		2,34	0,91
1967	0,48	0,36	1,33	0,60		1,75	18,96		3,00	18,33	0,05		3,22	0,00
1968	0,28	0,15	1,04	1,63		1,77	100,00		5,50	39,28	0,12		9,97	0,01
1969	0,42	0,84	0,85	2,00		5,34	53,64		8,60	59,73	0,32		7,36	0,27
1970	0,85	0,47	3,68	3,03		12,48	7,270		4,01	29,05	1,33		8,01	0,78
1971	2,37	0,10	3,27	0,31	2,09	22,99	19,17		5,70	27,90	0,74		4,99	1,73
1972	0,10	0,28	2,30	0,36	2,43	13,38	15,88		2,87	31,31	0,42		7,35	0,20
1973	0,79	2,98	2,25	15,60	3,03	36,60	12,80		4,00	42,58	1,25		6,32	0,12
1974	1,08	0,27	1,91	6,64	5,44	19,64	8,77		5,33	53,37	0,06		6,69	0,46

⁷⁹ En Alemania y los países escandinavos, por ejemplo, las huelgas no están permitidas durante el periodo acordado de paz industrial (Booth et al., 2000).

1975	0,16	0,14	2,88	2,79	4,95	11,38	10,30	3,60	96,31	0,01	3,34	0,61		
1976	0,75	0,09	3,78	4,02	25,18	26,44	11,24	19,87	5,26	80,05	0,33	2,78	0,22	
1977	0,15	0,00	2,39	1,67	29,06	39,64	10,53	36,13	4,09	91,69	0,94	4,83	0,34	
1978	2,10	0,03	3,27	2,70	38,67	8,71	3,83	30,16	3,80	58,61	0,21	4,29	0,21	
1979	0,33	0,03	1,97	7,01	58,34	11,84	5,21	78,82	5,55	100,00	0,75	18,65	0,82	
1980	0,19	0,85	0,97	2,78	24,17	20,71	2,68	84,44	3,37	89,96	0,51	3,43	18,59	
1981	1,04	0,60	0,00	2,43	21,15	24,47	1,77	23,60	3,47	53,91	0,18	12,17	6,49	2,47
1982	0,17	0,00	0,00	2,40	11,57	8,21	2,12	20,53	3,26	68,54	1,51	7,87	9,24	0,13
1983	0,39	0,01	0,00	1,83	16,31	20,64	0,20	13,19	3,42	45,20	0,46	8,20	2,54	0,36
1984	2,23	0,01	0,00	2,23	25,42	27,25	0,22	9,24	3,55	48,75	0,36	7,09	6,39	0,58
1985	0,32	1,25	1,26	24,85	17,21	8,22	0,12	44,30	19,69	31,63	0,48	6,22	3,43	3,01
1986	0,46	0,11	0,00	2,36	9,45	29,16	0,12	62,23	5,77	23,46	0,34	7,32	3,12	1,59
1987	0,61	0,25	0,00	2,35	19,72	4,75	0,10	70,68	3,01	27,69	0,24	2,53	3,79	0,25
1988	0,13	0,84	0,76	1,23	67,24	11,51	0,14	24,31	1,18	17,34	0,10	4,70	3,27	2,22
1989	0,17	0,13	0,63	1,13	13,15	7,37	0,10	42,06	0,43	28,19	0,28	8,72	2,95	0,79
1990	0,95	0,18	0,32	1,56	8,86	11,40	0,09	66,85	1,15	10,15	0,44	3,73	1,20	1,67
1991	0,60	3,02	0,36	1,59	17,56	8,23	0,09	24,61	1,97	18,00	0,73	3,37	0,73	0,06
1992	1,75	0,58	0,71	1,40	46,91	5,52	0,08	12,52	1,44	19,38	0,89	3,78	0,63	0,44
1993	0,39	0,22	0,28	2,53	10,01	1,32	0,10	9,16	1,38	27,33	0,35	2,41	1,65	0,76
1994	1,20	0,00	0,19	1,55	50,58	4,07	0,09	3,65	0,52	16,61	0,37	2,79	0,46	0,58
1995	0,55	0,00	0,40	5,15	5,20	7,17	0,21	2,53	3,10	2,85	0,92	1,81	0,74	3,25
1996	0,50	0,00	0,63	2,69	9,75	2,39	0,06	3,68	1,25	10,71	0,13	1,49	1,51	0,24
1997	0,04	0,82	0,28	3,03	5,62	1,52	0,06	2,25	0,47	4,65	0,11	1,34	0,53	0,31
1998	0,01	0,00	0,57	19,82	5,64	1,84	0,05	1,54	0,66	2,72	0,47	1,25	0,37	0,01
1999	0,55	0,00	0,36	2,93	8,99	0,76	0,07	0,00	2,78	5,74	0,87	0,93	0,55	0,24
2000	0,02	0,59	0,33	2,93	15,79	4,16	0,08	0,00	2,04	4,14	0,15	1,05	0,71	0,00

D: Alemania; A: Austria; B: Bélgica; DK: Dinamarca; E: España; FIN: Finlandia; F: Francia; EL: Grecia; IRL: Irlanda; I: Italia; NL: Países Bajos; P: Portugal; UK: Reino Unido; S: Suecia. No hay datos disponibles para Luxemburgo.

El índice refleja 0: sin conflictos laborales – 100: todos los trabajadores están involucrados en las huelgas.

Fuente: OIT, AMECO y Checchi y Lucifora (2002).

Cuando este índice de conflictividad está cercano a 100, expresa la alta implicación de los trabajadores en las huelgas y conflictos laborales, lo cual puede dar una medida de la capacidad de seguimiento que tienen los sindicatos al plantear las demandas laborales. Por tanto, este índice puede ser una buena medida de la capacidad de arrastre de los sindicatos y, en definitiva, de su poder de negociación.

4.4.1.5. Concentración sindical

En general, se supone que cuanto mayor sea la concentración (o menor la división) sindical, mayor presión global podrán ejercer los sindicatos sobre la determinación de los salarios agregados, gracias a la posición de monopolio que le concede dicha concentración.

La concentración sindical, en este contexto, se refiere a la agrupación de los afiliados en unos pocos sindicatos o confederaciones sindicales, en lugar de distribuirse en múltiples y divididas organizaciones, a menudo, de pequeño tamaño (Wallerstein y Western, 2000):

El índice que se emplea para medir la concentración sindical es el denominado índice de Herfindahl, definido como

$$H = \sum_{i=1}^n S_i^2$$

siendo S_i la proporción de afiliados al sindicato i -ésimo, respecto a los afiliados de la mayor confederación sindical, y n , el número total de afiliados a todos los sindicatos del país. Por tanto, el índice de Herfindahl representa la probabilidad de que dos afiliados elegidos aleatoriamente pertenezcan al mismo sindicato.

Tabla II.18. Índice de concentración sindical (1960-1998)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1960	70,1	100,0	43,8	73,9		30,8	42,8	88,5	71,9	36,4	100,0	63,1
1961	69,3	100,0	43,8	74,2		29,9	42,1	88,5	68,7	36,5	100,0	61,9
1962	69,1	100,0	43,5	73,7		25,5	41,3	88,2	66,5	36,5	100,0	60,9
1963	68,8	100,0	43,6	73,4		22,5	39,9	89,0	63,9	36,5	100,0	60,3
1964	68,8	100,0	43,7	72,8		23,4	39,0	88,8	65,8	36,6	100,0	59,5
1965	69,1	100,0	43,8	71,5		24,2	38,2	87,9	65,4	36,7	100,0	58,1
1966	69,1	100,0	38,2	70,5		22,4	38,1	88,2	62,9	21,8	100,0	57,2
1967	68,5	100,0	39,1	69,5		21,3	37,8	88,0	61,8	23,1	100,0	58,3
1968	68,9	100,0	38,5	70,6		32,9	37,3	87,3	46,2	23,1	100,0	57,5
1969	69,2	100,0	39,0	71,3		53,2	37,7	87,6	44,8	22,3	100,0	55,7
1970	70,0	100,0	44,4	70,7		54,2	37,4	87,5	43,7	21,2	100,0	53,0

1971	70,6	100,0	35,7	69,0	53,8	36,6	86,6	43,0	22,2	100,0	52,5
1972	70,8	100,0	34,8	66,8	51,6	36,0	84,6	42,7	23,1	100,0	52,2
1973	71,2	100,0	44,1	64,6	52,6	35,5	84,4	42,4	22,0	100,0	51,7
1974	71,6	100,0	34,6	63,7	51,1	35,2	84,2	42,3	23,1	100,0	50,9
1975	71,3	100,0	33,8	63,1	46,8	34,7	83,8	41,8	34,6	100,0	50,1
1976	70,2	100,0	32,2	63,2	47,1	34,1	84,6	41,3	23,0	100,0	49,4
1977	70,3	100,0	32,2	63,6	47,0	33,4	84,8	41,0	22,7	100,0	48,9
1978	70,8	100,0	33,2	62,9	50,1	46,6	85,3	40,3	24,0	100,0	48,7
1979	70,4	100,0	38,4	62,9	48,0	46,0	83,4	40,2	24,5	100,0	49,4
1980	70,2	100,0	43,6	62,6	47,1	45,3	83,6	39,9	41,8	100,0	49,1
1981	70,2	100,0	32,8	63,1	47,7	44,8	83,5	39,9	46,5	100,0	48,8
1982	70,0	100,0	33,1	63,3	44,8	43,9	83,4	39,9	53,7	100,0	48,5
1983	69,8	100,0	33,4	64,3	44,7	43,0	80,3	39,9	53,7	100,0	48,3
1984	69,6	100,0	33,1	64,6	44,5	42,5	84,4	39,7	53,7	100,0	48,1
1985	69,7	100,0	34,1	63,1	44,5	41,8	84,4	40,2	53,5	100,0	47,4
1986	70,0	100,0	36,2	62,5	44,5	41,5	86,2	40,3	53,5	100,0	47,0
1987	70,0	100,0	43,9	58,2	44,7	42,7	80,5	40,2	53,5	100,0	46,7
1988	70,1	100,0	44,0	59,1	44,8	41,2	79,7	39,9	53,8	100,0	46,4
1989	70,1	100,0	44,1	58,4	45,0	40,1	84,0	40,0	53,5	100,0	46,0
1990	69,2	100,0	44,2	58,2	44,7	39,1	88,2	39,9	53,8	100,0	45,6
1991	74,5	100,0	38,0	58,1	45,2	38,0	88,1	39,8	54,2	100,0	45,3
1992	72,7	100,0	38,9	57,3	45,1	37,1	95,1	39,7	54,1	100,0	45,1
1993	72,0	100,0	40,8	57,2	45,1	38,2	94,9	39,6	54,0	100,0	45,1
1994	71,2	100,0	42,6	57,0	44,6	25,5	95,0	39,5	54,0	100,0	45,1
1995	70,5	100,0	44,5	56,8	44,3	40,5	95,0	39,4	53,9	100,0	45,0
1996	70,0	100,0	45,0	56,6	44,4	40,5	95,0	39,3	53,8	100,0	45,0
1997	70,0	100,0	45,0	56,6	44,6	40,5	95,0	39,2	53,8	100,0	45,0
1998	70,0	100,0	45,0	56,6	44,6	40,5	95,0	39,2	53,7	100,0	45,0

D: Alemania; A: Austria; B: Bélgica; DK: Dinamarca; E: España; FIN: Finlandia; F: Francia; IRL: Irlanda; I: Italia; NL: Países Bajos; UK: Reino Unido; S: Suecia. No hay datos disponibles para Grecia, Luxemburgo y Portugal.

El índice refleja 0: máxima dispersión – 100: máxima concentración sindical.

Fuente: Golden et al. (2002) y Checchi y Lucifora (2002).

En la *tabla II.18* destacan Austria y el Reino Unido como los países con mayor concentración de sindicatos, agrupándose en torno a una única confederación sindical⁸⁰. Otro país donde se observa una altísima concentración sindical es en Irlanda, donde se han venido pro-

⁸⁰ Véase a este respecto la *tabla II.4*, en el apartado 2.1.2.

duciendo, en los últimos años, diversas fusiones entre sindicatos, así como, en menor medida, Alemania.

En el extremo opuesto, Francia destaca por la amplia dispersión sindical que presenta⁸¹, seguida, a cierta distancia, por Italia.

4.4.1.6. Costes de despido

Los trabajadores protegidos por altos costes de despido (*insiders*) pueden ver reforzada su capacidad de negociación, pues su sustitución por desempleados (*outsiders*) dispuestos a trabajar por un salario inferior, puede suponer, en realidad, un mayor coste para la empresa.

En la medida en que los que se encuentran en situación de desempleo pueden convertirse en desanimados, además de perder capacidad de formación y aprendizaje, ejercen menos presión competitiva sobre los empleos disponibles. De esta forma, los salarios se convierten en insensibles ante las variaciones en los niveles de desempleo, pudiendo por ello los sindicatos incrementar sus demandas salariales a pesar de que existan tasas de desempleo.

Tabla II.19. Índice de protección del empleo (1960-1998)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1960	20,6	32,5	33,2	45,0	100,0	60,0	17,7	0,0	95,5	67,5	8,2	0,0
1961	20,6	32,5	33,2	45,0	100,0	60,0	17,7	0,0	95,5	67,5	8,2	0,0
1962	20,6	32,5	33,2	45,0	100,0	60,0	17,7	0,0	95,5	67,5	8,2	0,0
1963	23,7	32,5	37,6	45,0	100,0	60,0	19,3	1,3	96,4	67,5	8,2	0,0
1964	26,8	32,5	42,1	45,0	100,0	60,0	20,9	2,5	97,3	67,5	8,2	0,0
1965	29,9	32,5	46,5	45,0	100,0	60,0	22,5	3,8	98,2	67,5	8,2	0,0
1966	33,0	32,5	50,9	45,0	100,0	60,0	24,0	5,0	99,1	67,5	8,2	0,0
1967	36,1	32,5	55,4	45,0	100,0	60,0	25,6	6,3	100,0	67,5	8,2	0,0

⁸¹ En este país hay, al menos, cinco confederaciones sindicales importantes (véase la tabla II.4).

1968	45,4	32,5	59,8	47,0	100,0	60,0	30,3	8,1	100,0	67,5	9,5	6,0
1969	54,7	32,5	64,2	49,0	100,0	60,0	35,1	10,0	100,0	67,5	10,7	12,0
1970	63,9	32,5	68,6	51,0	100,0	60,0	39,8	11,9	100,0	67,5	11,9	18,0
1971	73,2	32,5	73,1	53,0	100,0	60,0	44,5	13,8	100,0	67,5	13,2	24,0
1972	82,5	32,5	77,5	55,0	100,0	60,0	49,2	15,6	100,0	67,5	14,4	30,0
1973	82,5	34,7	77,5	55,0	100,0	60,0	52,4	17,5	100,0	67,5	15,0	42,0
1974	82,5	36,8	77,5	55,0	100,0	60,0	55,5	19,4	100,0	67,5	15,6	54,0
1975	82,5	39,0	77,5	55,0	100,0	60,0	58,7	21,3	100,0	67,5	16,3	66,0
1976	82,5	41,2	77,5	55,0	100,0	60,0	61,8	23,1	100,0	67,5	16,9	78,0
1977	82,5	43,3	77,5	55,0	100,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1978	82,5	47,7	77,5	55,0	99,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1979	82,5	52,0	77,5	55,0	98,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1980	82,5	56,3	77,5	55,0	97,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1981	82,5	60,7	77,5	55,0	96,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1982	82,5	65,0	77,5	55,0	95,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1983	82,5	65,0	77,5	55,0	95,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1984	82,5	65,0	77,5	55,0	95,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1985	82,5	65,0	77,5	55,0	95,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1986	82,5	65,0	77,5	55,0	95,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1987	82,5	65,0	77,5	55,0	95,0	60,0	65,0	25,0	100,0	67,5	17,5	90,0
1988	81,0	65,0	75,2	52,8	93,3	59,3	66,2	25,2	99,0	66,8	17,5	87,0
1989	79,5	65,0	73,0	50,5	91,5	58,5	67,5	25,5	98,0	66,0	17,5	84,0
1990	78,0	65,0	70,7	48,3	89,7	57,7	68,8	25,7	97,0	65,2	17,5	81,0
1991	76,5	65,0	68,5	46,0	88,0	57,0	70,0	26,0	96,0	64,5	17,5	78,0
1992	75,0	65,0	66,3	43,8	86,3	56,3	71,2	26,2	95,0	63,7	17,5	75,0
1993	73,5	65,0	64,0	41,5	84,5	55,5	72,5	26,5	93,0	63,0	17,5	72,0
1994	72,0	65,0	61,8	39,2	82,7	54,8	73,7	26,7	91,0	62,3	17,5	69,0
1995	70,5	65,0	59,5	37,0	81,0	54,0	75,0	27,0	89,0	61,5	17,5	66,0
1996	68,7	61,7	56,3	36,3	77,3	52,7	73,3	26,3	84,3	59,3	17,5	62,3
1997	66,8	58,3	53,2	35,7	73,7	51,3	71,7	25,7	79,7	57,2	17,5	58,7
1998	65,0	55,0	50,0	35,0	70,0	50,0	70,0	25,0	75,0	55,0	17,5	55,0

D: Alemania; A: Austria; B: Bélgica; DK: Dinamarca; E: España; FIN: Finlandia; F: Francia; IRL: Irlanda; I: Italia; NL: Países Bajos; UK: Reino Unido; S: Suecia. No hay datos disponibles para Grecia, Luxemburgo y Portugal. El índice refleja 0: sin protección – 100: máxima protección del empleo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Nickell y Nunziata (2001) y Nickell et al. (2002) (los datos del año 1998); 1996-97 interpolación.

Este índice de protección del empleo recoge las normas y procedimientos que rigen el tratamiento de los despidos de los trabajadores. Esta protección, incrementa el poder de negociación de los trabajadores internos, induciendo una presión al alza sobre los salarios ne-

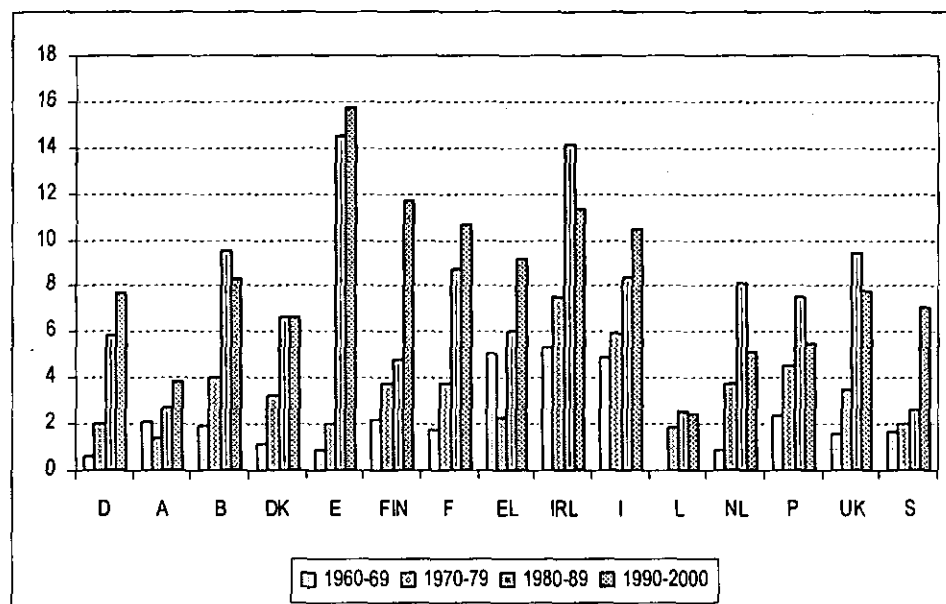
gociados. Sin embargo, no parece claro cuál es la influencia sobre los niveles de desempleo de equilibrio, ya que, al proteger el empleo, los flujos de salida del mismo hacia el desempleo, disminuyen. Pero también puede elevarse el nivel de desempleo ya que los inactivos que se incorporan al mercado de trabajo, debido a la fuerte protección del empleo y la reticencia a contratar a nuevos trabajadores, tienen más probabilidades de engrosar las filas de desempleo.

En definitiva, una mayor protección del empleo (o unos elevados costes de despido o de rotación) se presume que deriva en un incremento del poder de negociación de los sindicatos.

4.4.1.7. Nivel de desempleo

La tasa de desempleo influye en que las ventajas de pertenecer a un sindicato sean mayores o no. Por un lado, se supone que ante un mayor nivel de desempleo, aumentan los costes y disminuyen los beneficios de afiliarse, pues se entiende que los sindicatos alcanzan metas menores.

Sin embargo, tal y como se ha descrito en un epígrafe anterior, cuando son los sindicatos quienes administran y gestionan los subsidios de desempleo (sistemas de Gante), precisamente en las épocas de crisis, cuando aumentan los niveles de desempleo, la afiliación a los sindicatos adquiere una especial relevancia.

Figura II.4. Evolución de las tasas de desempleo (desempleo medio en cada década)

Fuente: AMECO.

Ahora bien, el efecto más importante de una elevada tasa de desempleo es que refuerza la posición de los empresarios, puesto que para los sindicatos resulta más difícil alcanzar sus objetivos (Checchi y Visser, 2002) y, sobre todo, debilita las opciones alternativas, de modo que las demandas que puedan presentar en la mesa de negociación serán más moderadas.

4.4.1.8. Tasa de temporalidad

La consideración de los contratos de duración determinada (contratos temporales) puede también ser relevante para la determinación salarial, influyendo en el salario relativo de los trabajadores permanentes y temporales de diversas maneras.

La principal de ellas, es que puede inducir a un aumento de los

salarios de los trabajadores permanentes, como se ha recogido en diversos estudios basados en los modelos de los trabajadores internos-externos. Así, si la mayoría de los trabajadores afiliados a sindicatos tiene contratos permanentes, y los salarios se fijan para todos los trabajadores, entonces una elevada tasa de temporalidad⁸² puede incrementar el poder negociador de los sindicatos en los convenios (Dolado et al., 2002).

En cambio, también es posible que una alta tasa de temporalidad incida en el poder sindical en otro sentido. Los trabajadores con este tipo de contratos suponen menores costes para los empresarios (menores costes de rotación, ya sea de contratación o despido), debilitando así la capacidad de presionar al alza sobre los salarios agregados que tienen los sindicatos.

Tabla II.20. Tasa de temporalidad (1983-2002)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	L	NL	P	UK	S
1983			5,4				3,3	16,2	6,1	6,6	3,2	5,8		5,5	
1984	10,0		5,8	12,5			3,3	18,4	6,7	5,1	3,9			6,2	
1985	10,0		6,9	12,3			4,7	21,1	7,3	4,8	4,7	7,5		7,0	
1986	11,2		7,1	11,3			6,4	19,0	8,3	4,5	4,3		14,4	7,0	
1987	11,6		5,6	11,1	15,6		7,1	16,6	8,6	5,4	3,5	9,4	16,7	6,3	
1988	11,4		5,4	11,5	22,4		7,8	17,5	9,1	5,8	3,7	8,7	18,3	6,0	
1989	11,0		5,1	10,0	26,6		8,5	17,1	8,6	6,3	3,4	8,5	18,5	5,4	
1990	10,5	8,0	5,3	10,8	29,8	18,2	10,5	16,5	8,5	5,2	3,4	7,6	18,3	5,2	8,3
1991	10,1	8,0	5,1	11,9	32,2	18,2	10,2	14,7	8,3	5,4	3,3	7,7	16,4	5,3	8,1
1992	10,5	8,0	4,9	11,0	33,5	18,2	10,5	10,2	8,7	7,5	2,9	9,7	11,0	5,5	8,7
1993	10,3	8,0	5,1	10,7	32,2	18,2	10,9	10,4	9,4	6,0	3,0	10,0	9,8	5,9	12,0
1994	10,3	4,8	5,1	12,0	33,7	18,2	11,0	10,3	9,5	7,3	2,9	10,9	9,4	6,5	14,1
1995	10,4	6,0	5,3	12,1	35,0	18,2	12,3	10,2	10,2	7,2	4,1	10,9	10,0	7,0	14,7
1996	11,1	6,5	5,9	11,2	33,6	18,2	12,6	11,0	9,2	7,5	2,6	12,0	10,6	7,1	14,4
1997	11,7	6,6	6,3	11,1	33,6	18,3	13,1	10,9	9,4	8,2	2,1	11,4	12,2	7,4	14,6
1998	12,2	7,8	7,8	10,1	32,9	17,6	13,9	13,0	7,7	8,5	2,9	12,7	17,4	7,1	15,5

⁸² Es decir, la proporción de trabajadores empleados con este tipo de contratos respecto al total de asalariados.

1999	13,1	7,9	10,3	10,2	32,7	16,9	14,0	12,9	4,9	9,8	3,4	12,0	18,6	6,8	15,9
2000	12,7	7,9	9,0	10,2	32,1	16,5	15,5	13,1	4,7	10,1	3,4	14,0	20,4	6,7	15,2
2001	12,4	8,0	8,8	9,4	31,6	16,4	14,9	12,9	5,2	9,5	4,4	14,3	20,3	6,7	14,8
2002	12,0	7,4	7,6	8,9	31,2	16,1	14,1	11,3	5,3	9,9	4,3	14,3	21,8	6,1	14,8

Fuente: *LFS-indicators on line* (OCDE) y *Employment in Europe* (varios años).

La tasa de temporalidad en España prácticamente triplica la de la media europea, destacando asimismo las altas tasas registradas en Portugal y, aunque en menor medida, en Finlandia, Suecia y Francia. En el otro extremo se sitúan Luxemburgo, Irlanda y el Reino Unido⁸³.

4.4.2. Índice de poder sindical

Partiendo de las variables e indicadores que inciden en el poder de los trabajadores, se puede construir un índice que permite medir la capacidad de presión, es decir, el poder de los sindicatos en la determinación salarial.

La finalidad de este índice es tratar de captar la capacidad de presión que los sindicatos desempeñan en el proceso negociador. En la mayoría de los trabajos empíricos, este poder sindical se mide únicamente a través de la tasa de afiliación. Sin embargo, las diferencias entre los países sugieren que existen más condicionantes que determinan el poder de los trabajadores. Por ello, a pesar de que la tasa de afiliación a los sindicatos es el principal reflejo del poder de los mismos, conviene matizar dicha variable con otros aspectos que pueden incrementar o disminuir la capacidad de negociación que en cada momento, poseen los sindicatos.

⁸³ Aunque en este último caso del Reino Unido conviene matizar que es posible que presente estas bajas tasas de temporalidad debido al marco regulador distinto, en que los periodos de prueba son considerablemente amplios, actuando subrepticamente como una forma de temporalidad.

Así, cada variable o indicador que influye en el poder de negociación de los sindicatos, así como las cuestiones cualitativas referentes a la gestión del seguro de desempleo, se pondera según la importancia relativa en el índice global de *poder sindical*, tal y como se indica en la *tabla II.21*.

Tabla II.21. Cuadro resumen variables del Índice de Poder Sindical

Indicador	Influencia	Ponderación
Tasa de afiliación sindical	+	0,40
Tasa de cobertura	+	0,20
Conflictividad laboral (huelgas)	+	0,10
Concentración sindical (índice de Herfindahl)	+	0,05
Gestión del subsidio por desempleo (sistema Gante)	+	0,10
Protección del empleo	+	0,05
Tasa de desempleo	-	0,10
<i>Tasa de temporalidad</i> ⁸⁴	-	0,05

Para elaborar el índice de poder sindical (IPS) se ha procedido a estandarizar los indicadores, convirtiéndolos todos ellos a valores comprendidos⁸⁵ entre 0 y 100, asimilando el valor máximo de cada indicador a 100, y relativizando respecto a éste el resto de la serie. El índice de poder sindical se expresa entonces como la suma de todos los indicadores, una vez ponderados por su correspondiente peso (señalado en la *tabla II.21*).

⁸⁴ Desgraciadamente las primeras estadísticas que recogen los contratos de duración determinada datan del año 1983. Por ello, se elaboran dos índices, uno para todo el periodo, sin considerar la tasa de temporalidad, y otro, únicamente para el periodo que comprende los años 1990 a 1998, en el que sí se incluye esta variable.

⁸⁵ Salvo las variables que influyen de forma negativa, que se han restado de 100, de manera que la incidencia se mide en sentido inverso.

Tabla II.22. Índice de poder sindical (1960-1998)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1960	48,3	63,6	58,6	66,4		58,0	39,6	52,8	49,2	54,4	49,5	73,5
1961	48,0	63,5	58,1	65,9		58,0	41,0	54,2	49,4	53,6	49,3	73,6
1962	47,9	64,0	57,4	65,3		59,2	39,6	54,4	49,6	53,1	50,9	72,2
1963	47,9	63,2	58,1	65,7		60,7	40,9	54,3	50,5	52,9	49,2	70,7
1964	47,8	63,2	58,2	66,3		60,2	40,7	54,9	50,5	51,9	48,9	71,0
1965	47,9	63,5	58,6	66,6		60,5	39,6	55,4	49,2	51,6	49,4	70,9
1966	48,0	63,3	58,8	66,4		61,4	40,8	55,3	48,6	50,9	49,0	70,7
1967	48,1	62,5	59,4	66,1		61,4	40,6	55,1	48,8	50,7	49,3	71,0
1968	48,3	62,6	59,8	66,6		62,0	49,4	55,8	52,8	50,1	50,3	71,5
1969	48,6	62,4	60,1	67,4		66,5	45,9	57,1	55,4	49,3	50,7	72,1
1970	49,3	62,1	61,0	67,4		69,1	41,2	57,6	54,0	48,7	52,4	72,2
1971	50,0	61,5	61,8	68,0		72,3	42,5	57,9	55,0	48,3	52,5	73,1
1972	50,3	61,1	63,3	67,8		73,3	42,4	57,7	56,0	48,1	53,4	73,7
1973	50,4	60,8	64,5	69,6		76,0	42,5	57,8	57,7	47,7	53,2	74,9
1974	51,0	60,4	64,7	69,9		75,1	42,0	58,3	60,1	47,3	54,0	76,2
1975	51,1	60,5	66,0	71,1		74,9	42,4	58,8	65,0	48,2	54,6	77,4
1976	51,4	60,6	66,8	73,1		77,4	42,2	59,4	64,4	47,0	54,9	78,3
1977	51,4	60,4	67,2	73,4		77,9	42,2	59,7	65,2	46,9	55,9	79,9
1978	51,7	60,5	67,1	75,1		74,9	41,2	60,1	62,1	46,6	56,1	80,1
1979	51,5	60,7	67,4	75,5		75,9	40,5	60,3	65,9	46,2	57,4	80,5
1980	51,3	61,2	67,7	75,8		77,4	39,8	59,8	64,8	45,9	55,3	82,6
1981	51,3	61,4	66,7	76,2	35,6	77,3	39,8	59,3	60,5	45,1	54,6	81,1
1982	51,0	61,5	66,0	76,4	35,0	75,6	39,7	58,9	61,3	45,0	53,9	81,1
1983	50,9	61,4	66,3	76,7	35,7	77,0	39,4	59,1	58,5	44,4	52,6	81,4
1984	50,8	61,5	66,0	76,2	36,3	77,7	39,1	59,1	58,7	43,7	52,5	81,9
1985	49,5	61,3	65,8	78,1	35,6	75,9	38,8	60,2	55,7	43,3	51,3	82,3
1986	49,4	60,8	65,2	75,4	34,9	78,3	38,2	57,3	54,0	42,6	50,0	82,7
1987	49,3	60,3	65,4	73,9	36,5	76,3	37,8	56,1	54,2	41,2	49,4	83,6
1988	49,1	60,1	65,1	72,9	41,7	77,6	37,5	56,0	53,0	40,8	48,0	83,2
1989	49,0	59,6	65,5	73,3	36,8	77,6	37,2	56,8	53,8	40,8	46,5	82,5
1990	48,8	59,1	65,9	72,8	37,0	77,6	36,9	57,1	51,7	40,7	45,2	82,2
1991	50,5	58,7	66,2	72,8	39,7	78,0	37,0	57,1	52,3	41,3	44,0	82,2
1992	49,4	57,9	66,7	72,6	43,4	78,2	37,1	56,7	52,4	41,8	42,8	82,8
1993	48,0	57,3	66,8	73,2	40,1	78,3	37,3	56,0	53,0	41,8	41,8	83,3
1994	47,2	56,4	66,6	73,2	44,0	77,5	37,4	55,4	51,4	42,4	40,3	83,1
1995	46,4	56,2	66,7	73,4	38,9	79,1	37,5	55,0	49,6	42,5	39,5	83,2
1996	45,5	55,5	66,6	73,3	39,2	78,5	37,3	53,9	49,8	42,5	38,6	82,2
1997	44,7	55,1	66,4	72,6	38,6	79,1	37,3	53,9	48,5	42,2	38,4	81,9
1998	44,1	54,6	66,2	74,3	38,2	78,5	37,3	52,7	47,4	42,0	38,2	82,6

Nota: Para España, los datos comienzan en 1981. No es posible construir el IPS para Grecia, Luxemburgo y Portugal debido a la escasez de estadísticas.

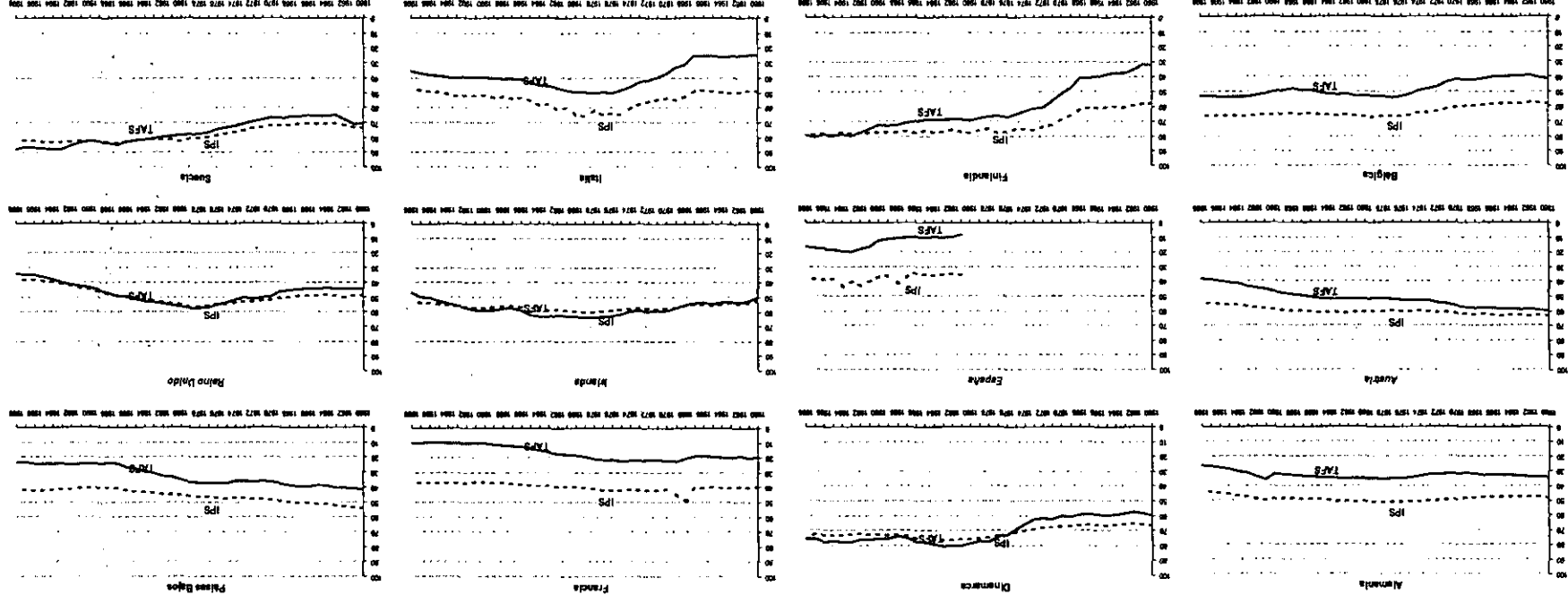
* El IPS se distribuye entre 0 (sin poder sindical) y 100 (que equivaldría a la máxima expresión de poder de los sindicatos en las negociaciones).

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos con el índice permiten concluir que aquellos países donde se registran altas tasas de afiliación (Dinamarca, Finlandia y Suecia) son también los que presentan los mayores índices de poder sindical. Además, en estos países parece que el IPS se ajusta considerablemente a las propias tasas de afiliación sindical. Además, en Irlanda y el Reino Unido también la tasa de afiliación refleja igualmente el poder de los sindicatos (como se observa en la *figura 11.5*).

En cambio, en los países donde las diferencias entre las dos variables se muestran más marcadas (España y Francia, fundamentalmente, pero también los Países Bajos en los últimos años) el índice de poder sindical refleja de una forma más acorde a la realidad el poder de los sindicatos, que las tasas de afiliación sindical no recogen completamente (precisamente es en estos países donde el exceso de cobertura es mayor, mostrando los mecanismos externos de extensión de los convenios colectivos).

Figura II.5. Índice de poder sindical y tasa de afiliación (1960-1998)



Fuente: Elaboración propia y véase la figura II.1 para la tasa de afiliación sindical.

Para elaborar el índice de poder sindical considerando también la variable de la tasa de temporalidad, la ponderación de la tasa de desempleo disminuye hasta el 0,5.

Tabla II.23. Índice de poder sindical incluyendo la tasa de temporalidad (1990-1998)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1990	44,02	54,24	61,23	68,15	32,66	72,79	32,32	52,74	47,11	35,96	40,52	77,28
1991	45,80	53,87	61,55	68,23	35,38	73,30	32,43	52,81	47,72	36,53	39,44	77,38
1992	44,68	53,08	62,03	68,03	39,15	73,78	32,61	52,50	47,79	37,10	38,28	78,04
1993	43,35	52,52	62,25	68,65	36,06	74,10	32,82	51,80	48,45	37,14	37,28	78,75
1994	42,59	51,55	62,12	68,62	39,95	73,28	33,02	51,12	46,95	37,70	35,74	78,52
1995	41,81	51,36	62,17	68,68	34,82	74,86	33,04	50,58	45,13	37,79	34,91	78,62
1996	40,95	50,67	62,03	68,59	35,05	74,18	32,94	49,52	45,36	37,78	34,04	77,68
1997	40,19	50,27	61,80	67,83	34,44	74,75	32,90	49,41	44,06	37,45	33,76	77,40
1998	39,51	49,83	61,62	69,54	33,95	74,06	32,84	48,02	42,99	37,20	33,46	78,00

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, en el modelo desarrollado en el siguiente capítulo, se considera como variable para medir la capacidad de presión que los sindicatos pueden ejercer en las rondas de negociación colectiva, este índice de poder sindical, en lugar de la tasa de afiliación a los sindicatos, como viene siendo habitual.

5. Sistemas de negociación

Una vez aclarados los aspectos básicos de la negociación colectiva, en cuanto a su estructura y el poder que los trabajadores tienen para determinar los resultados de la misma, se pueden establecer, de forma resumida, los diferentes modelos o sistemas de negociación que se han desarrollado en Europa desde 1960 (*tabla II.24*).

Tabla II.24. Sistemas de negociación colectiva en la Unión Europea (15)

	Ámbito de negociación				Grado de coordinación				Índice de poder sindical				TOTAL			
	1960-69	1970-79	1980-89	1990-00	1960-69	1970-79	1980-89	1990-00	1960-69	1970-79	1980-89	1990-00	1960-69	1970-79	1980-89	1990-00
Alto	B DK FIN NL S	B DK FIN IRL S	E FIN IRL I	B FIN IRL	D A B DK FIN NL S (UK)	D A (B) DK E FIN IRL NL P UK S	D A B E FIN NL S	D A B FIN IRL I NL P	S	DK FIN S	DK FIN S	DK FIN S	S	DK FIN S	FIN	FIN
													B DK FIN NL	B D IRL	DK S	B IRL
Medio	D A I	D A E I NL P	D A DK NL P S	D A DK E I NL P S			DK	DK S	A B DK FIN IRL NL	D A B IRL I UK	A B IRL I UK	A B IRL (I)	A	A E	A E	A DK I S
													D	NL UK	D B IRL I NL	D NL P
														I	P	
Bajo	F IRL UK	F UK	B F UK	F UK	F IRL I UK	F I	F IRL I P UK	E F UK	D F I UK	F NL	D E F NL	D E F (I) NL UK	IRL I		UK	E
													F UK	F	F	F UK

Fuente: Elaboración propia.

Así, según las características estudiadas, se observa cómo en los países nórdicos (con un sistema de negociación más centralizado y coordinado, unido a un mayor poder de los sindicatos) se está produciendo una descentralización (en el sentido más amplio del término), de manera mucho más acusada en la última década, salvo en el caso de Finlandia, que se ha mantenido como el país con un sistema de negociación colectiva más centralizada.

Bélgica, que se sitúa, en general, en las posiciones altas de la tabla, ha tenido una fase de cierta descentralización en la década de los años ochenta, volviendo en la siguiente, de nuevo, a las posiciones más centralizadas.

Por otro lado, Irlanda es el país en que más oscilaciones se han producido, pasando de un sistema ciertamente descentralizado en la década de los años sesenta, a uno de los más centralizados en la década siguiente. Igualmente, en la década más reciente se ha producido otra fuerte centralización.

En el resto de países, las oscilaciones entre unos modelos y otros de negociación colectiva no han sido tan acusadas, exceptuando España (que ha pasado de una centralización media-alta en la década de los años ochenta, sobre todo, tras la recuperación de la democracia, a un modelo bastante descentralizado, en gran medida por la debilidad de los sindicatos en las mesas de negociación, en especial por la escasa afiliación sindical).

El único país que refleja una tendencia en sentido contrario (hacia la coordinación o centralización de su modelo de negociación) es Italia, que ha evolucionado, en términos globales, desde una acusada descentralización a un sistema de centralización media-alta.

Los sistemas más estables en este tiempo han resultado Austria (con un modelo de centralización media-alta durante todo el periodo), Francia (ocupando siempre la posición más baja de la tabla) y, en cierta medida, Alemania (también con un modelo de centralización media, salvo en la década de los años setenta, en que modificó su sistema hacia una mayor centralización).

En resumen, en este segundo capítulo se ha presentado un análisis de los rasgos que determinan los procesos de negociación colectiva en el entorno de los países de la Unión Europea de los quince.

Así, se ha descrito brevemente el origen de la negociación colectiva como medio de fijación de las condiciones de trabajo y empleo, en general, y método de regular las relaciones entre empresarios y trabajadores, es decir, los actores principales del mercado de trabajo.

Los agentes sociales que están directamente implicados en la negociación colectiva son los trabajadores, por un lado, agrupados básicamente en sindicatos que los representan, y empresarios, por otro, negociando de manera individual o reunidos en organizaciones empresariales.

En aquellos países donde la negociación se realiza en un ámbito superior a la empresa (en la mayoría de los países europeos), las negociaciones se pactan entre los representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales, ya sea en el ámbito sectorial o en el conjunto de la economía. Por ello, en los países europeos se habla, en términos generales, de negociaciones multiempresariales.

El Estado participa en la negociación colectiva por dos vías: como empleador de una buena parte de la población y, sobre todo, a través del marco jurídico e institucional, proporcionando el marco de relaciones, y dejando los contenidos y procedimientos de las negociaciones a los agentes sociales (sindicatos y empresarios). Con todo, el contenido específico (los procedimientos de negociación, los salarios y las condiciones de trabajo) lo determinan, de manera general, los actores sociales.

El objeto principal de discusión en las mesas de negociación es el salario, por encima del resto de condiciones de trabajo, aunque entre los aspectos no pecuniarios destacan el tiempo y la organización del trabajo y, en los últimos años, la igualdad de oportunidades. En definitiva, los salarios y el tiempo de trabajo constituyen los elementos principales que dan contenido a la relación de trabajo.

Las características básicas de los diferentes sistemas o modelos de negociación colectiva, en cuanto a su estructura, se centran, principalmente en el ámbito de negociación, el grado de centralización y el grado de coordinación de la negociación colectiva, además de la capacidad que cada parte tiene para ejercer presión y así, influir en los resultados.

En este sentido, al hablar de ámbito de negociación se hace referencia al nivel en el que se concluyen las negociaciones, es decir, en el que se fijan formalmente los salarios, distinguiéndose según el carácter funcional (empresa o centro de trabajo, sector, o conjunto de la economía, al que se incorpora, en los últimos años, el nivel sectorial transnacional, de ámbito europeo) y territorial (ya sea regional-provincial o municipal).

En cuanto al aspecto de centralización, se considera que un sistema de negociación colectiva es centralizado cuando las confederaciones sindicales y las organizaciones empresariales pueden influir y controlar los niveles salariales y las pautas de negociación en la economía.

Esta capacidad depende de varios factores, entre los que se destaca el ámbito predominante en el que se realiza la negociación (ya sea empresa, sector o conjunto nacional).

Ya que el ámbito de negociación en la mayoría de los países europeos no es exclusivo, se forma un entramado de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí surge la importancia de este concepto de coordinación, que hace referencia al grado de consenso entre los agentes sociales.

De esta forma pueden separarse los conceptos de centralización y coordinación, identificando el primero de ellos con un carácter vertical, mientras la coordinación se podría considerar que tiene un carácter horizontal.

Sin embargo, aunque habitualmente se asocian ambos tipos de modelos, un sistema puede ser descentralizado y, simultáneamente, estar altamente coordinado, debido a acuerdos implícitos, dotando a la coordinación, en muchos casos, de un fuerte carácter informal.

La ventaja o diferencia fundamental, a la hora de las implicaciones sobre los resultados de las negociaciones, entre los conceptos de centralización y coordinación es que este último indica la capacidad para manejar información sobre el desarrollo agregado y coordinar, de esta forma, el comportamiento de los diferentes agentes en la fijación de los salarios.

Por último, en este segundo capítulo, se ha planteado otra de las características básicas de los sistemas de negociación: la capacidad de presión que los sindicatos pueden ejercer en las rondas de negociación, con el fin de desequilibrar los resultados a su favor. La mayoría de los trabajos empíricos utilizan, como variable *proxy* para medir la capacidad de presión sindical, la tasa de afiliación a los sindicatos. Sin embargo, a pesar de ser la fuente básica que alimenta el poder sindical, no es la única.

Por ello, se ha construido un índice de poder sindical que recoge la influencia de otras variables significativas, además de la mencionada tasa de afiliación, entre las que se incluyen la tasa de cobertura de la negociación, la gestión del subsidio por desempleo, la conflictividad laboral, la concentración sindical (medida a través del índice de Herfindahl), los costes de despido y el nivel de desempleo.

Cada variable o indicador que influye en el poder de negociación de los sindicatos, así como las cuestiones cualitativas referentes a la gestión del seguro de desempleo, se pondera según la importancia relativa en el índice global de *poder sindical*.

Una vez examinados los aspectos básicos de la negociación colectiva, en cuanto a su estructura y el poder que los trabajadores tienen para determinar los resultados de la misma, se han establecido los diferentes sistemas de negociación desarrollados en Europa desde 1960.

El estudio de la influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos se ha desarrollado en la literatura económica de manera fragmentaria y sin una visión global. En este sentido, el presente artículo pretende ofrecer una visión general de los principales estudios realizados en este campo, así como una síntesis de los resultados obtenidos. El artículo se divide en tres partes. En la primera se analiza la influencia de la negociación colectiva en el crecimiento económico. En la segunda se estudia su impacto en la inflación. En la tercera se examina su efecto en el desempleo.

Palabras clave:

negociación

colectiva

macroeconomía

Capítulo III

Influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos

Las instituciones del mercado de trabajo influyen en su funcionamiento y equilibrio a través de las implicaciones sobre la determinación salarial y, directamente, sobre la tasa de desempleo de equilibrio.

Concretamente, la relación entre negociación colectiva y los resultados macroeconómicos ha sido objeto de especial interés desde la década de los años setenta, tras las crisis del petróleo que desencadenaron las altas y persistentes tasas de desempleo en toda Europa.

Precisamente, ante la diversa repercusión que produjeron estas perturbaciones del petróleo en los países europeos, se plantea la necesidad de analizar con detenimiento si las diferencias de las instituciones del mercado de trabajo desempeñan un papel fundamental en la explicación de la evolución de las tasas de desempleo.

Uno de los ejes centrales de dichos estudios es el análisis de los diferentes modelos de negociación, como principal institución que influye en los resultados macroeconómicos, directamente, a través de la determinación salarial, e indirectamente, debido a la relación e interacción con otras instituciones del mercado de trabajo o con las propias perturbaciones económicas (Booth et al., 2000).

En este capítulo empírico se analiza, en consecuencia, la influencia de estas instituciones del mercado de trabajo en el resultado macroeconómico, resaltando el papel que desempeña la negociación colectiva por encima del resto de instituciones laborales.

En el primer epígrafe se recoge la influencia teórica de las características estructurales de la negociación colectiva sobre los resultados macroeconómicos, señalando los tres aspectos básicos destacados en el capítulo anterior: centralización, coordinación y poder de los sindicatos.

En el segundo punto se describe la influencia esperada de otras instituciones y políticas del mercado de trabajo relevantes para el análisis, como son los sistemas de subsidios por desempleo, la legislación de protección del empleo y las políticas activas del mercado de trabajo.

Otros dos aspectos fundamentales para el análisis son las interacciones entre las instituciones del mercado de trabajo, debido a la importancia del marco conjunto en el que actúan, y las perturbaciones macroeconómicas, que permiten explicar, como se ha señalado, la evolución de las tasas de desempleo en los países europeos.

Con ello, y a partir de la metodología de datos de panel, se realizan las regresiones sobre salarios y desempleo, así como sobre el crecimiento agregado de la economía, cuyos principales resultados se muestran al final de este capítulo.

1. Influencia de la estructura de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos

En el *capítulo 1* se han recogido ya las principales influencias de los mecanismos de negociación colectiva sobre la determinación salarial. En el proceso de negociación, el salario se fija a partir de un margen sobre el salario de reserva. Además, en dicho proceso, las instituciones del mercado de trabajo influyen en la intensidad de la búsqueda de empleo y, al mismo tiempo, dependen de las perturbaciones macroeconómicas.

En este contexto, se han destacado tres mecanismos a través de los cuales la estructura de la negociación colectiva (principal institución del mercado de trabajo que determina los salarios) puede influir en los niveles de salario real y en el resultado macroeconómico: mediante la internalización de las externalidades, a través del poder de mercado que ejerza y gracias a la coordinación de las expectativas (Booth et al., 2000).

La estructura de la negociación, entendida como el ámbito en el que se lleva cabo y se aplica primordialmente⁸⁶, influye en los resultados de la negociación, es decir, en los salarios obtenidos y la evolución del desempleo, así como en la propia trayectoria económica, mediante la capacidad para internalizar las externalidades negativas que se derivan, para el resto de ámbitos de la economía, de los resultados del proceso de negociación expresados en los convenios colectivos.

⁸⁶ Véase a este efecto el apartado 4 del anterior capítulo.

En cuanto a la coordinación de las expectativas entre los interlocutores sociales, una mayor coordinación permite crear un clima de confianza y de estabilidad social en el complicado mundo de las relaciones laborales. De esta manera, si la negociación se produce de forma altamente coordinada, en principio, se puede esperar que compensen los efectos que se consideran adversos de los sindicatos sobre el empleo.

Por último, el poder de los agentes sociales negociadores, por ejemplo, permite a los sindicatos, a través de su participación en la negociación colectiva, tener capacidad para influir en la inflación de salarios y precios y en el desempleo (Freeman y Gibbons, 1995).

Así, Nickell et al. (2002) también señalan que existe cierta evidencia empírica de que el poder de los sindicatos en la fijación de los salarios tiene un impacto significativo sobre el desempleo.

1.1. Centralización de la negociación colectiva

El debate surgido en torno a los sistemas de negociación centralizados se basa en la capacidad que estos sistemas plantean, frente al resto, de internalizar las posibles externalidades negativas derivadas de los procesos de negociación.

En el capítulo anterior se han perfilado las características y rasgos que delimitan el grado de centralización de un sistema de negociación colectiva. La importancia de este concepto radica en que es el elemento clave que permite internalizar las externalidades negativas de la negociación.

Partiendo de la consideración de que la determinación salarial se lleva a cabo mediante un proceso de negociación del tipo *right-to-manage* (véase el epígrafe 4.3.3.3 del primer capítulo), los resultados

de la negociación implican siempre una compensación entre las ganancias derivadas de un mayor salario para los empleados y la consiguiente pérdida de beneficios asociada para el empresario. En este contexto (y como se expresa en el citado epígrafe del capítulo primero), la participación en los ingresos también depende de las opciones alternativas que ambas partes de la negociación tienen en caso de que las negociaciones se rompan (Calmfors, 1993).

Los estudios llevados a cabo hasta el momento se centran principalmente en la influencia que la negociación salarial tiene sobre el desempleo a partir de la determinación de los salarios. Esto se debe a que en los sistemas denominados centralizados, se logra una moderación salarial y, por lo tanto, se beneficia la evolución del empleo.

En el caso de máxima descentralización se negocian los salarios en cada empresa por separado, es decir, los sindicatos fijan por tanto los salarios independientemente del resto de sindicatos, maximizando su propio bienestar e ignorando los efectos sobre el resto. Sin embargo, cuando dos sindicatos cooperan, cada uno de ellos determina los salarios teniendo en cuenta las implicaciones que para el bienestar del otro tienen los salarios fijados a través de dos caminos: por un lado, la sustitución de demanda transmite de un sector a otro el aumento del precio del producto derivado del incremento salarial negociado en el sector; y por otro, ese incremento salarial contribuye al incremento general de precios, lo cual redundará en una menor capacidad de compra para el otro sector (Calmfors y Driffill, 1988).

En este contexto, entonces, conviene identificar las posibles externalidades negativas derivadas de los distintos sistemas de negociación colectiva, pues los altos salarios que un grupo de trabajadores consiga mediante procesos de negociación colectiva pueden afectar

negativamente a otros grupos de trabajadores. Así, las decisiones salariales que se toman en los modelos de negociación descentralizados o descoordinados no tienen en cuenta estas externalidades negativas que, por el contrario sí se consideran en las negociaciones centralizadas (Booth et al., 2000).

Dependiendo del grado de centralización (en el sentido más amplio del término), los diferentes sistemas de negociación estarán más o menos capacitados para internalizar las diversas externalidades negativas provocadas por los incrementos salariales de unos empleados sobre el resto.

Calmfors (1993) señala como posibles externalidades las derivadas de los precios de los insumos, así como los precios para los consumidores, la externalidad provocada por el desempleo, la denominada externalidad fiscal, la provocada por el impulso de imitación o envidia y la externalidad de los salarios de eficiencia.

1. La externalidad del **precio de los insumos** surge cuando los incrementos salariales en una parte de la economía provocan subidas de precios de los productos empleados como insumos en otras empresas. Si los insumos materiales y el trabajo son factores complementarios en el proceso de producción, el resultado de esta externalidad sería una disminución en el empleo, unido a una reducción de la producción.

Por lo tanto, de esta externalidad se deriva que una subida salarial en un sector que produce insumos provoca, debido al incremento de costes que genera, una reducción de la producción y del empleo en los sectores que utilizan dichos insumos (OCDE, 1997).

2. Se considera que se produce una externalidad del **precio de consumo** cuando un aumento salarial de determinados trabajadores provoca una subida en el precio de consumo para el resto de trabajadores, en tanto que consumidores. Cada incremento salarial que se produce en la economía contribuye a elevar el nivel general de precios y, por lo tanto, a reducir la renta real disponible para todos los consumidores (trabajadores) que, en principio, no resultaban afectados directamente por el incremento salarial.

Una externalidad ligada a ésta es la de la demanda agregada, ya que si los incrementos de salario nominal en una parte de la economía elevan el nivel de precios agregados, provocarán una reducción de la demanda agregada real, lo que conlleva, a su vez, una reducción del empleo y los beneficios en el conjunto de la economía (Booth et al., 2000).

Así, los agentes negociadores se enfrentan a un dilema del prisionero, en el sentido en que se benefician por aceptar un salario menor en la medida en que esta situación provoca una tasa de inflación nacional inferior, pero no hay ningún mecanismo que pueda asegurar que al menor incremento salarial que plantean en la negociación le sigan otros grupos negociadores (Adnett, 1996).

Por ello, se considera que, cuando un sindicato representa y negocia en nombre de una pequeña proporción de la población activa, no tiene incentivos para considerar los efectos que sobre los precios de consumo tienen sus propias demandas salariales (porque los efectos serán insignificantes). Sin embargo, una confederación sindical, que abarca a un mayor número de trabaja-

dores, debe considerar que el resultado de sus negociaciones salariales influye en el nivel de precios de consumo, lo que hace que sea más probable que intente una moderación salarial (Calmfors y Holmlund, 2000).

En esta situación las externalidades de inflación serían ignoradas por cada grupo negociador, salvo si la negociación se hace de un modo centralizado, en que dichas externalidades serían internalizadas por los agentes negociadores: a la hora de negociar los incrementos salariales no hay más grupos que puedan demandar incrementos mayores, de modo que los agentes que negocian saben que su menor demanda salarial repercutirá positivamente en la evolución de la inflación.

3. El incremento del salario real que se logra en un sector puede imponer una externalidad de **desempleo** en el resto de la economía, implicando una mayor dificultad en la búsqueda de un nuevo empleo para las personas desempleadas, reduciendo además las oportunidades alternativas de empleo en el conjunto de la economía (Booth et al., 2000).
4. Si los salarios aumentan en una parte de la economía, lo cual lleva a un incremento del nivel de desempleo y una reducción del producto en esa parte, significa que aumentarán los costes debidos a los subsidios de desempleo y a una menor base impositiva (si hay menos personas trabajando, hay menos personas cotizando al sistema). En consecuencia, los **impuestos** tenderán a aumentar. Esta situación, además, reduce la renta disponible en toda la economía (Booth et al., 2000).

Por tanto, esta externalidad aparece a través de la financiación del subsidio por desempleo, de manera que unos mayores sala-

rios que provocan un mayor nivel de desempleo, requerirán también mayores impuestos para financiar el aumento del gasto en subsidios por desempleo. Esta relación se identifica en las negociaciones salariales centralizadas de manera más clara que en las negociaciones descentralizadas (Calmfors y Holmlund, 2000).

5. Cuando la negociación se considera descentralizada o descoordinada, se supone que se logran mayores subidas salariales, lo cual provoca un efecto de **imitación (o envidia)** de los trabajadores de otras empresas.

De esta forma, los incrementos salariales en una empresa pueden tener en sí mismos efectos negativos directos en otras empresas, debido a esta externalidad de envidia o de celos, ya que los empleados de las demás empresas valorarán menos su salario en comparación con los que han subido (Booth et al., 2000). Es decir, se produce una merma de su bienestar. Esta externalidad también se podría internalizar si los salarios se fijan en negociaciones centralizadas (Calmfors y Holmlund, 2000).

6. En los sistemas de negociación considerados más descentralizados, las empresas tienen un incentivo para aumentar el salario relativo de sus trabajadores con el fin de incrementar su motivación y eficiencia (Aragón et al., 2003).

Recordando las teorías de los **salarios de eficiencia** recogidas en el capítulo primero, el hecho de que los empresarios estén dispuestos a pagar salarios más altos que los que se considera que vacían el mercado se debe a la relación que dichos salarios tienen sobre la productividad de los trabajadores. Por tanto, la posibilidad de que en determinados sectores se registren sala-

rios más altos, puede repercutir en la productividad de los sectores donde la negociación salarial no logra aumentar los salarios.

Por tanto, los sistemas en los que estos diferentes efectos negativos se pueden internalizar, obtendrán mejores resultados macroeconómicos, en términos de moderación salarial y menores tasas de desempleo. Y estos sistemas son los que se consideran más centralizados.

En definitiva, la cuestión se centra en saber en qué medida los sistemas de negociación tienen en cuenta estas externalidades negativas. En principio, en las negociaciones descentralizadas, aquellas que se llevan a cabo en el ámbito empresarial, los trabajadores que resultan beneficiados por los altos salarios son sólo una pequeña parte de los que se ven perjudicados (que incluye a todos los consumidores, trabajadores y contribuyentes). A medida que aumenta el grado de centralización, resulta más difícil distinguir entre beneficiados y perjudicados, mientras en los sistemas más centralizados los ganadores y los perdedores de los altos salarios son los mismos (OCDE, 1997).

Por esta razón, se considera que en las negociaciones que se llevan a cabo entre las principales confederaciones sindicales y patronales los trabajadores están dispuestos a renunciar a una mayor subida salarial (o a aceptar una mayor moderación de sus salarios) con el fin de que las consecuencias negativas que esos incrementos tienen no recaigan sobre un numeroso grupo exterior de personas.

Sin embargo, la hipótesis planteada por Calmfors y Driffill (1988) indica que también son los sistemas muy descentralizados los que pueden obtener resultados macroeconómicos favorables.

La razón según la cual es posible que en los sistemas descentralizados (en los que se negocia en cada empresa independientemente

te) se logre una moderación salarial se debe a que el incremento salarial en una empresa en particular se asocia a importantes reducciones en cuanto a beneficio y empleo en dicha empresa. Y para una única empresa es muy difícil trasladar la subida salarial a los precios, debido a las mayores presiones competitivas a las que se enfrenta (en comparación con las menores presiones en ámbitos más elevados, como pueda ser un sector o una industria).

Estas fuerzas competitivas serán más débiles si el incremento salarial es similar para todas las empresas en una misma industria o sector. Los incrementos de precios en la industria se convierten en cierta caída de la demanda y el empleo, aunque siempre en menor medida que en el caso en que aumenten los salarios en una única empresa, puesto que la curva de demanda a la que se enfrenta la industria en su conjunto es menos elástica que la curva de demanda de una empresa, lo cual lleva a que sea más probable que la presión salarial al alza sea mayor en el ámbito de negociación sectorial que en el empresarial (Calmfors y Holmlund, 2000).

Por tanto, la explicación teórica de esta relación en forma de campana se debe a que cuando la negociación tiene lugar en el ámbito empresarial, el poder de los sindicatos es menor ya que son conscientes de que, en un entorno competitivo, las empresas no pueden compensar las subidas salariales aumentando precios, y por tanto, el ajuste se efectuaría principalmente en la cantidad de empleo, lo que les lleva a moderar las reivindicaciones salariales.

Así, la hipótesis que plantea una relación negativa entre el ámbito de negociación y el nivel de desempleo de equilibrio refleja un mayor énfasis en la capacidad para internalizar las externalidades negativas, mientras la hipótesis de la relación en forma de campana (Calmfors y

Driffill, 1988), muestra una mayor preponderancia del poder de negociación.

El desarrollo de esta hipótesis en forma de campana, junto a la preeminencia de los estudios que dotan de mayor relieve a la capacidad para internalizar las externalidades negativas, han dado lugar a la evolución de dos teorías sobre la relación entre resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva: la planteada inicialmente por Bruno y Sachs (1991) que consideran que dicha relación es lineal, en cuyo caso el comportamiento macroeconómico es mejor en las economías de estructura de la negociación colectiva centralizada; y la hipótesis de joroba o de campana, de Calmfors y Driffill (1988), según la cual tanto las economías en que la negociación colectiva se considera muy descentralizada, como las economías fuertemente centralizadas, son las que mejores resultados macroeconómicos presentan.

En realidad, la diferencia clave entre ambas hipótesis se encuentra en los efectos de la negociación descentralizada, que según la hipótesis defendida por Bruno y Sachs resulta en una mayor presión salarial, mientras bajo la de Calmfors y Driffill, la negociación colectiva descentralizada obtiene, junto a la completamente centralizada, los mejores resultados.

Los análisis más recientes tienden a sustituir la medida de centralización o descentralización de la negociación colectiva por la de mayor o menor coordinación en las negociaciones, llegándose igualmente a resultados dispares (Calmfors, 2001: 19): los hay que encuentran una relación lineal entre la coordinación en la negociación y el desempleo (correspondiendo siempre una mayor coordinación a menores niveles de desempleo) y los hay que, en línea con la hipótesis de Calmfors y Driffill (1988), encuentran una relación en forma de campa-

na. Aun así, parece que los estudios más recientes muestran en mayor medida una relación lineal (y negativa) cuando se utilizan medidas de cooperación, mientras la curva con forma de campana aparece al manejar medidas de centralización.

Sin embargo, hay autores que consideran que, en economías lo suficientemente abiertas o con un escaso poder de los sindicatos, los niveles de desempleo, así como de los salarios, de equilibrio son independientes de la estructura de la negociación (Flanagan, 1999).

En definitiva, la centralización de la negociación colectiva influye en los resultados macroeconómicos mediante dos procesos: la internalización de las externalidades y el reto de la presión competitiva. En el primer caso, los sistemas centralizados son los que pueden obtener los mejores resultados; mientras en el segundo, son los sistemas descentralizados los que hacen frente a una mayor presión competitiva, de modo que, mediante la moderación salarial que logran, conjuntamente, pueden alcanzar buenos resultados macroeconómicos.

Tabla III.1. Influencia esperada de la negociación colectiva centralizada

Sobre los salarios	Los salarios tienden más a la moderación en economías centralizadas, que son capaces de internalizar las externalidades negativas. Es decir, la presión salarial es menor cuanto más centralizados estén los sistemas de negociación. Sin embargo, la hipótesis que plantean Calmfors y Driffill (1988) es que son los sistemas tanto muy centralizados, como los muy descentralizados, los que derivan en una menor presión salarial, obteniendo por ello mejores resultados agregados.
Sobre el desempleo	Los sistemas de negociación colectiva centralizados influyen de manera indirecta sobre la tasa de desempleo (a través de la presión que los salarios trasladan al desempleo), de forma que las negociaciones más centralizadas consiguen menores tasas de desempleo gracias a la moderación salarial que se logra. En el caso en que los sistemas muy descentralizados estén sujetos a una fuerte presión competitiva, es posible que, como señalan Calmfors y Driffill (1988), también se logre moderación salarial, que se traslada igualmente a una menor tasa de desempleo.

Sobre el crecimiento económico

Calmfors y Holmlund (2000) señalan que las mismas instituciones del mercado de trabajo que influyen en el desempleo también pueden tener efectos directos sobre el crecimiento o los niveles de PIB.

Fuente: Elaboración propia.

1.2. Negociación coordinada

La negociación coordinada⁸⁷ puede suceder de muy diversas maneras, por ejemplo: una delegación formal de la negociación hacia niveles sindicales más centralizados, una coordinación formal entre diferentes unidades negociadoras, el uso de un patrón o modelo de negociación cuando las demandas salariales agregadas se determinan en un sector clave, el establecimiento de normas informales en el marco negociador, la firma de pactos sociales entre las organizaciones del mercado de trabajo y los gobiernos, o a través de procedimientos de mediación u otras intervenciones gubernamentales (Booth et al., 2000).

Considerando entonces que la negociación colectiva coordinada representa el grado en que las partes son capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones, tiene una influencia directa en el proceso de determinación salarial (Nunziata, 2001).

En el apartado anterior se ha descrito la influencia que tanto los sistemas centralizados como los descentralizados pueden tener en los resultados económicos. Por tanto, son los sistemas considerados intermedios los que, en principio, sugieren los peores efectos. Estos sistemas intermedios (aquellos en que las negociaciones se llevan a cabo principalmente en el ámbito sectorial) no son capaces de solucionar los

⁸⁷ Véase a este respecto el punto 4.3. del segundo capítulo.

dos problemas anteriormente comentados, es decir, no tienen capacidad para internalizar los efectos negativos, como en el caso de los sistemas denominados centralizados, ni “la variación en la productividad media del trabajo de cada sector tiene por qué coincidir con la de cada una de las empresas que componen dicho sector” (Fernández Cornejo y Algarra Paredes, 2000: 112).

Por tanto, son los sistemas en que los salarios presentan una mayor rigidez, ya que la curva de demanda a la que se enfrenta un sector es menos elástica que las curvas de demanda de cada una de las empresas que lo componen, ya que cada empresa del sector tiene sustitutos cercanos.

Sin embargo, cuando las negociaciones, aunque predominen en el ámbito sectorial, se producen de manera coordinada se convierten, en cierto modo, en “como si fueran” centralizadas, en el sentido en que es posible que se reduzca la presión competitiva (si las empresas actúan en conjunto, de manera coordinada, tienen menos posibilidades de perder cuota de mercado), lo cual puede derivar en una mayor demanda salarial y, por lo tanto, en mayores tasas de desempleo.

No obstante, el efecto de esta presión competitiva depende del grado de apertura de la economía, ya que la presión competitiva en entornos globalizados no sólo proviene del interior del país, sino, sobre todo, del exterior. Por consiguiente, la actuación conjunta de las empresas nacionales no será capaz de evitar la presión competitiva (Aragón et al., 2003).

Booth et al. (2000) señalan que si existiera siempre internalización de las externalidades negativas, una mayor concentración-centralización siempre resultaría en menores salarios y mayor empleo. Sin embargo, esto no sucede porque hay otros aspectos importantes

que deben considerarse, como el poder de mercado. El argumento, en este caso, es que hay categorías de empleados que son sustitutivos, por ejemplo, cuando los empleados de diferentes empresas producen bienes sustitutivos: si los salarios aumentan en una empresa, la demanda de trabajo caerá más si los salarios sólo aumentan allí que si lo hacen en todas las empresas competitivas a la vez. En este caso, la negociación salarial coordinada dará más poder a los que fijan los salarios y aumentará la presión salarial.

Además, recordando que uno de los aspectos de la coordinación hace referencia a la manera informal de llevarla a cabo, este rasgo, a su vez, puede ir asociado a una mayor fragilidad de la misma, depurando por tanto resultados no pronosticados.

En resumen, los resultados macroeconómicos esperados de los sistemas de negociación coordinada son similares a los previstos de los sistemas centralizados, aunque no siempre coinciden los dos tipos de sistemas. En principio, los sistemas con altos niveles de centralización también están altamente coordinados. Sin embargo, la inversa no siempre es cierta: en Alemania, la negociación es básicamente sectorial, pero con un fuerte grado de coordinación, del tipo "patrón o modelo" a seguir, actuando de hecho como si hubiera un elevado nivel de centralización. Lo mismo se puede decir de Japón y su "ofensiva de primavera", en donde las negociaciones empresariales se realizan en un breve y común espacio de tiempo (la primavera), de nuevo resultando en un modo de centralización, en el sentido en que los agentes sociales tienen en cuenta las repercusiones externas de sus decisiones, internalizando por tanto los efectos negativos que de ellas se derivan.

Tabla III.2. Influencia esperada de la negociación colectiva coordinada

Sobre los salarios	Al igual que en los sistemas centralizados, en aquellos donde hay un alto nivel de coordinación (tanto entre los empresarios como entre los sindicatos y conjuntamente), independientemente del ámbito donde se produzca la negociación, pueden internalizarse las externalidades negativas.
Sobre el desempleo	Como sucede con los sistemas centralizados, de nuevo, el impacto sobre el desempleo es indirecto (a través de los salarios), favoreciendo un menor auge del desempleo aquellos sistemas donde la coordinación alcanza las cotas más altas.
Sobre el crecimiento económico	La evolución del PIB se prevé más favorable allí donde la negociación colectiva se encuentre más coordinada, gracias a la menor presión salarial y el menor impacto, por tanto, de los salarios sobre el desempleo. Además, en este tipo de sistemas, se logra una mayor estabilidad, que permite a las empresas planificar sobre la inversión futura.

Fuente: Elaboración propia.

1.3. Poder de los sindicatos

La mayoría de los estudios empíricos y modelos descritos en la literatura consideran probable que un mayor poder de los sindicatos implique una mayor presión sobre los salarios y, de ese modo, sobre el desempleo.

Anteriormente se ha descrito la importancia del poder de los sindicatos, que se considera menor en los sistemas de negociación descentralizados, a la hora de presionar al alza sobre los salarios. Son muchos los condicionantes que implican que un mayor poder de los sindicatos deriva en incrementos salariales mayores y, por tanto, mayores niveles de desempleo⁸⁸ (Calmfors y Holmlund, 2000).

⁸⁸ Puede comprobarse esta cuestión en el epígrafe 4.4. del capítulo segundo, donde se desarrolla y explica el índice de poder sindical y los determinantes que lo condicionan.

A partir del desarrollo teórico de Belot y van Ours (2000: 9), se constata cómo la posición negociadora de los trabajadores se ve fortalecida por el poder de negociación de los sindicatos, el número de sindicatos, el grado de poder de monopolio en el mercado de productos y el subsidio de desempleo, mientras los costes de despido disminuyen este mismo poder de los trabajadores. El número de sindicatos y el subsidio de desempleo influyen en la posición negociadora a partir de la definición del trabajo u opción alternativa. En cambio, el grado de monopolio determina el excedente que se puede repartir.

Sin embargo, el poder de monopolio también influye en la demanda de trabajo, de modo que presiona al alza la tasa de desempleo *al pujar un incremento de los salarios y reducir la demanda de trabajo para cualquier salario*.

En principio, aquellos países donde existe una mayor tasa de afiliación sindical hay también mayores demandas salariales. Sin embargo, los modelos teóricos no son totalmente contundentes en este sentido. Por ejemplo, diversos autores han mostrado que los incentivos a la cooperación entre los sindicatos pueden depender de la cobertura de los sindicatos: cuantos más empleados estén cubiertos por los convenios firmados por los sindicatos, mayores incentivos a la cooperación habrá porque las externalidades se internalizan en un mayor grado. En consecuencia, esta cuestión puede reducir la presión salarial.

Además, algunos autores consideran que los sindicatos generan presión salarial y causan desempleo a pesar de que el impacto global *es menor cuanto mayor es el grado de competencia en el mercado de productos al que las empresas se enfrentan* (Nickell y Layard, 1999).

Por lo tanto, la teoría, en principio, predice que un elevado poder sindical puede tener repercusiones negativas sobre los niveles salaria-

les y la tasa de desempleo. No obstante, no conviene olvidar que precisamente gracias a una mayor participación de los sindicatos, es posible alcanzar un mayor grado de coordinación, con los consiguientes beneficios en términos de resultados económicos que conlleva.

Tabla III.3. Influencia esperada del poder de los sindicatos sobre la negociación colectiva

Sobre los salarios	En principio, se considera que un mayor poder de los sindicatos en las mesas negociadoras deriva en mayores demandas salariales.
Sobre el desempleo	Teóricamente, si los sindicatos tienen un mayor poder de negociación, ejercerán una mayor presión sobre los salarios, que desembocará en una tasa de desempleo más elevada.
Sobre el crecimiento económico	Si los sindicatos presionan al alza sobre los salarios, habrá una mayor tasa de desempleo de equilibrio y, en conjunto, una menor evolución agregada del PIB.

Fuente: Elaboración propia.

2. Otras instituciones del mercado de trabajo

Además de las características propias de la negociación colectiva, existen otras instituciones del mercado de trabajo que determinan la tasa de desempleo de equilibrio, entre las que se encuentran las prestaciones por desempleo, la legislación sobre protección del empleo o las políticas activas del mercado de trabajo, entre otras.

2.1. Prestaciones por desempleo

La existencia de subsidios por desempleo incide en el nivel del mismo a través de la determinación salarial y del esfuerzo que realizan los desempleados en la búsqueda de trabajo.

Si se produce un aumento en las prestaciones por desempleo, la presión salarial se espera que aumente (desplazándose la curva de

salarios hacia la izquierda, en el plano salarios-empleo), debido a que se reduce el coste de permanecer desempleado, de modo que los incentivos para evitar dicha situación disminuyen.

Por el contrario, si los incentivos y costes son menores, la presión que se ejerce para moderar las demandas salariales también será menor, provocándose un desplazamiento de la curva en sentido contrario (Calmfors y Holmlund, 2000).

A esto habría que añadir que es probable que una alta compensación por desempleo haga decaer la intensidad o el esfuerzo en la búsqueda de empleo y que aumente el salario de reserva.

No sólo la cantidad del subsidio de desempleo sino también la duración de la prestación influye en la determinación salarial y en la conducta de búsqueda de empleo. Los efectos de una mayor duración son similares a los de una mayor cuantía.

Así, los subsidios por desempleo es probable que influyan en los resultados macroeconómicos por una doble vía, directamente, sobre la rapidez del ajuste entre desempleados y puestos vacantes (por tanto, influyendo en el nivel de desempleo de equilibrio) y sobre los salarios.

Tabla III.4. Influencia esperada de los subsidios por desempleo

Sobre los salarios	En principio, unos subsidios por desempleo elevados, pueden tener un impacto directo sobre los costes laborales, ya que estos subsidios incrementan la utilidad de los trabajadores en caso de que la posición crítica del desempleo eleve el salario medio de reserva. Además, reducen el efecto de las fuerzas de ajuste del mercado de trabajo inducidas por un desempleo más alto. Por tanto, se espera que influya principalmente en el salario de reserva, modificando por tanto la presión salarial y desplazando de esta forma la curva de salarios.
Sobre el desempleo	Una de las consecuencias sobre el desempleo es que unos elevados subsidios pueden desincentivar la búsqueda de empleo y prolongar la situación de desempleo

Fuente: Elaboración propia.

2.2. Protección del empleo

En principio, las legislaciones que dificultan el despido de los trabajadores, es decir, que tratan de proteger el empleo, influyen tanto en la variación del desempleo como en los niveles medios de empleo y desempleo. Cabría esperarse que unos elevados costes de despido (el equivalente a una elevada protección del empleo) redujeran la rotación laboral, de manera que aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo tienen más dificultades para encontrar de nuevo un empleo.

Así, la legislación sobre protección del empleo se espera que provoque un aumento en los costes que para la empresa implica una reducción de su nivel de empleo. Es probable, entonces, que los flujos desde el empleo al desempleo disminuyan a medida que sean mayores los costes de despido.

Recordando las teorías y modelos descritos en el capítulo primero, unos elevados costes de rotación (en este caso de despido) dotan a los trabajadores internos de una mayor capacidad de presión salarial, lo cual se considera que incide negativamente en el nivel de desempleo de equilibrio.

Además, la existencia de unos altos costes de despido también implica que las empresas se vuelven más renuentes a contratar, ya que los futuros costes de despido aumentan. Esto lleva a un menor flujo del desempleo al empleo, es decir, una mayor duración del desempleo. Es posible sin embargo que, a largo plazo, los efectos en uno y otro sentido se compensen, de manera que el efecto neto sobre el desempleo sea insignificante (Calmfors y Holmlund, 2000).

Tabla III.5. Influencia esperada de la protección del empleo

Sobre los salarios	La protección del empleo puede tener un impacto positivo sobre los salarios, posiblemente a través de las mejores posiciones de apropiación de parte de la renta de los trabajadores internos.
Sobre el desempleo	La influencia sobre el desempleo resulta ambigua, ya que, por un lado, las empresas se muestran renuentes a contratar a nuevos trabajadores que les resultan, relativamente, más caros (lo cual induce un aumento del desempleo), pero, al mismo tiempo, los despidos son menos frecuentes (porque son también más costosos), de manera que el desempleo no se incrementa por este lado.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Políticas activas del mercado de trabajo

En este contexto, las políticas activas del mercado de trabajo pueden modificar la curva de salarios al incidir en que se refuerza la posición negociadora de las empresas, de cara a sus empleados, cuando pueden reemplazar a los trabajadores salientes más rápidamente. En este sentido, hay muchos estudios empíricos que indican que los programas de las políticas activas de mercado de trabajo pueden aumentar la presión salarial, aunque los trabajos que estudian los efectos sobre el desempleo son más favorables, obteniendo en la mayoría de los casos que las políticas activas de mercado de trabajo reducen el desempleo (Calmfors y Holmlund, 2000).

Las políticas laborales, en general, se ponen en práctica con el objetivo de paliar las situaciones de desequilibrio del mercado de trabajo, en general, luchando contra el grave problema que supone el alto y persistente desempleo registrado en Europa durante buena parte de las décadas de los años ochenta y noventa (Ruesga et al., 2003).

Normalmente, se contempla como uno de los principales objetivos de las políticas laborales activas el facilitar la búsqueda de empleo,

mediante oficinas de información, de modo que se reduzca la brecha entre puestos vacantes y personas en busca de empleo.

Asimismo, en su origen, este tipo de políticas se implantaron con la idea de aumentar y favorecer la movilidad laboral y geográfica, con el objeto de cubrir los puestos vacantes en determinados sectores, y en determinadas zonas, con el excedente de mano de obra de otros (es decir, con los desempleados), siendo otro de los objetivos, recogido en las medidas orientadas a la formación, el tratar de paliar la obsolescencia de la mano de obra que pierde el puesto de trabajo, en un ámbito de creciente cambio tecnológico.

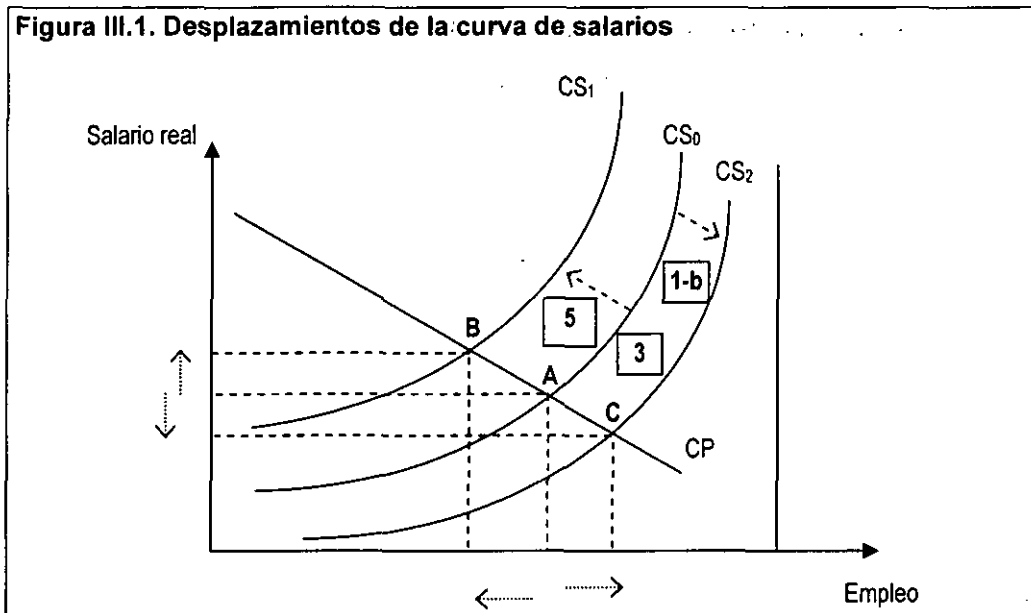
El esquema teórico de los efectos de las políticas activas se puede resumir como sigue, siguiendo a Calmfors (1994):

1) El objetivo principal de las políticas activas (sobre todo de los servicios de empleo y administración y la formación) es aumentar la eficiencia en el proceso de ajuste, de modo que un determinado número de desempleados (que buscan empleo) se asocie a menos puestos vacantes. Así, la curva de Beveridge se desplaza hacia adentro.

a) Este incremento de la eficiencia se debe a que:

- el proceso de ajuste se acorta si las cualificaciones de los desempleados y las requeridas por la estructura de la demanda, se ajustan,
- puede mantenerse la efectividad en la búsqueda de empleo de los desempleados si son activos de varias formas (participan en programas),
- la incertidumbre de los empresarios sobre la empleabilidad de los posibles empleados se reduce si éstos participan en medidas de política laboral activa.

- b) El desplazamiento de la curva de Beveridge afecta al equilibrio del mercado de trabajo de dos formas:
- reduce el número de vacantes para cada nivel de (des)empleo, lo que tiende a disminuir la presión salarial (se desplaza la curva de salarios hacia la derecha),
 - además, si las vacantes resultan costosas para los empresarios, el coste total de emplear a una población activa dada se reduce, desplazando la curva de precios, que actúa como curva de demanda laboral hacia fuera.
- 2) Las políticas laborales activas aumentan la **productividad** de la población activa (directamente a los participantes en programas de formación y de creación de empleo) y pueden generarse externalidades que contribuyan a aumentar la productividad general, por lo que la curva de demanda de trabajo se desplaza hacia la derecha de su posición inicial.
- 3) Todas las medidas de políticas activas ayudan a mantener la **oferta efectiva** de empleo al reducir el riesgo de que los desempleados de larga duración y otros grupos de *outsiders* del mercado de trabajo abandonen la población activa, pasando a formar parte de la población desanimada o inactiva. Esto significa que habrá más competencia por los puestos de trabajo disponibles, lo que disminuye la presión salarial, es decir, desplaza hacia abajo la curva de fijación salarial.



- 4) En el caso de subvenciones a la creación de empleo y subvenciones a colectivos específicos, como jóvenes y discapacitados, surge un **efecto sustitución** sobre el empleo regular, porque resulta más rentable para los empresarios reemplazar una categoría de trabajadores con otra. Si esto ocurre, la demanda de trabajo se desplaza hacia la izquierda, lo que puede compensar la creación directa de empleo derivada de las propias medidas de política activa.
- 5) Las políticas activas pueden afectar a la determinación de los salarios de forma similar a unos elevados subsidios por desempleo, en el sentido en que, al disminuir las pérdidas de renta (bienestar) asociadas con la situación de desempleo (y los riesgos del desempleo de larga duración), los incentivos a la moderación salarial se reducen por el lado de los sindicatos, y los empresarios tienen que pagar más para atraer a los trabajadores. Por tanto, la curva de fijación salarial se desplaza hacia arriba. El resultado es un **efecto desplazamiento** (*crowding-out*) que reduce el empleo.

- 6) A todos estos efectos cabría añadir el de **"peso muerto"** o **"pérdida irre recuperable"** (*dead-weight*), que señala que los resultados de una medida de política activa pueden no diferenciarse de la situación que se habría producido en ausencia de dicha medida. Por ejemplo, puede que personas por las que se paga una subvención hubieran sido contratadas de todas maneras: así, el dinero que se paga por ellas es una pérdida irre recuperable de eficiencia y no tiene utilidad alguna.

Así, aunque las políticas activas de mercado de trabajo se implementan con el objetivo de lucha directa contra el desempleo, también pueden incidir en la determinación de los salarios, afectando a los incentivos de moderación salarial por parte de los sindicatos.

Tabla III.6. Influencia esperada de las políticas activas del mercado de trabajo

Sobre los salarios	Indirectamente, debido al efecto desplazamiento, las políticas activas pueden tener un impacto positivo sobre los salarios. Sin embargo, debido a la reducción del número de puestos vacantes y a la mayor competencia por los puestos de trabajo, pueden presionar a favor de una moderación salarial.
Sobre el desempleo	Las políticas activas, diseñadas específicamente para combatir el desempleo, tienen, por tanto, un efecto esperado negativo sobre la tasa de desempleo.

Fuente: Elaboración propia.

3. Interacciones

Los resultados derivados de las variables de determinación salarial pueden verse reforzados o, por el contrario, compensados, cuando interactúan. Es decir, las instituciones del mercado de trabajo interactúan unas con otras, de modo que, por ejemplo, "dos instituciones son *complementarias* cuando en un marco institucional determinado, el

efecto de una de ellas se refuerza con el de otra" (Belot y van Ours, 2000:10).

En este sentido, debido a que el efecto de cada institución, por tanto, depende del marco institucional como conjunto, es necesario incorporar al análisis las interacciones entre las variables institucionales, con el objetivo de comprobar si el efecto de una reforma sobre una de ellas refuerza o contrarresta los efectos de otras.

Como anteriormente se ha señalado, por ejemplo, es posible que si los sindicatos y las empresas pueden coordinar sus capacidades de negociación salarial, puedan superar algunas de las externalidades generadas por los sistemas descentralizados, moderando así la presión salarial y, por tanto, reduciendo las consecuencias para el desempleo. Es posible incluso que el impacto que un elevado poder sindical (recogido en el índice de poder sindical) tiene sobre el desempleo se compense totalmente si la negociación se lleva a cabo en un marco de completa coordinación (Nickell y Layard, 1999).

Sin embargo, basar la capacidad de presión salarial en la capacidad de coordinar la negociación colectiva tiene un alto precio, pues en el capítulo anterior se especificaron los diferentes modos de coordinación que se pueden considerar, entre los cuales se encuentra la coordinación informal. De esta forma, la característica de la coordinación es extremadamente frágil, pudiendo dar lugar a situaciones como las ocurridas en Suecia durante la década de los años noventa, en que prácticamente desapareció la coordinación reinante en años anteriores entre las principales confederaciones sindicales y patronales, en un entorno de elevado poder sindical. Ante esta situación, la presión salarial puede aumentar considerablemente, trasladándose así a las tasas

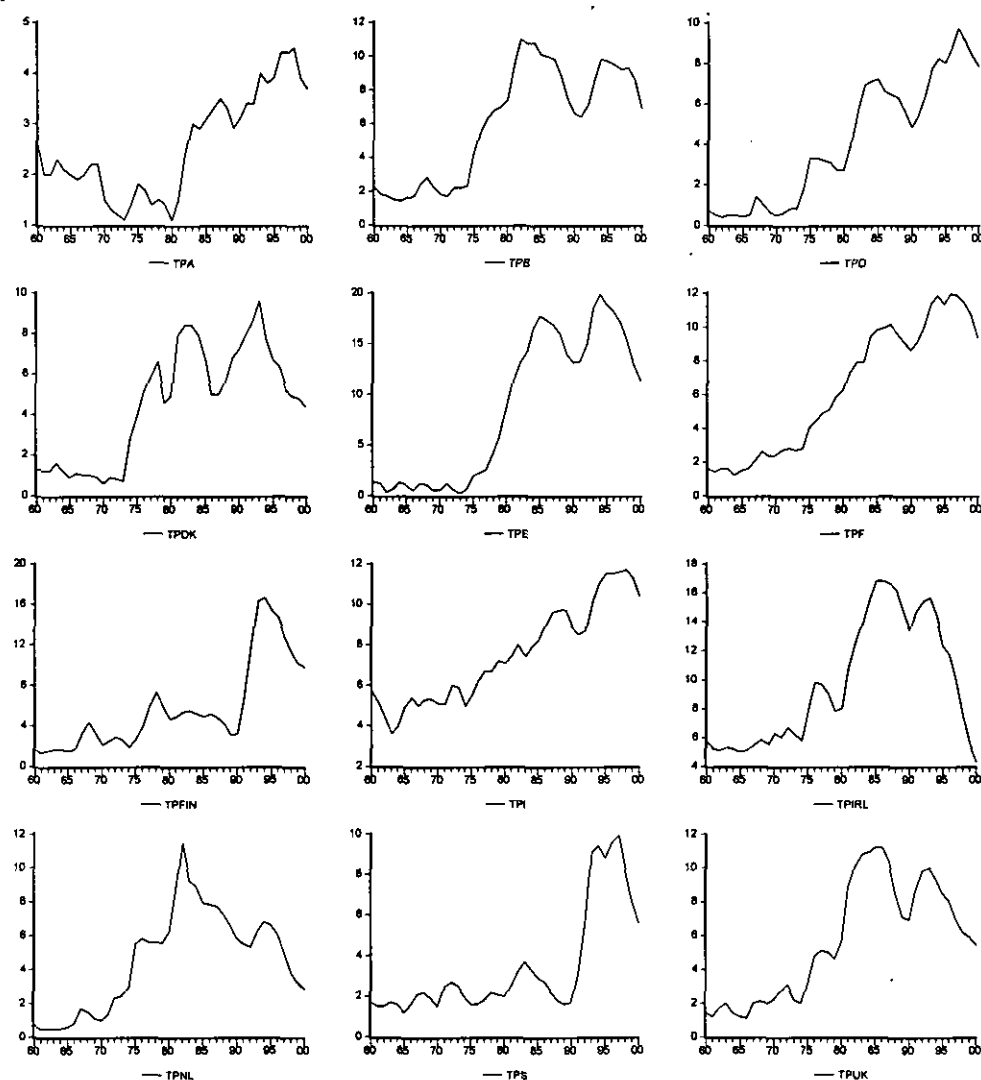
de desempleo, sin que siquiera una elevada coordinación pueda compensarla (Nickell y Layard, 1999).

4. Perturbaciones macroeconómicas

Los estudios que han tratado de explicar la evolución y diferencia del desempleo entre los países, a partir de las diferentes instituciones del mercado de trabajo han obtenido resultados consistentes cuando el periodo partía desde mediados de la década de los años ochenta. Sin embargo, aquellos estudios que intentan justificar la evolución en la década de los años setenta, en que se disparó el desempleo en Europa, no han obtenido tan buenos resultados. Además, en general, el contexto institucional era muy similar en las décadas de los años sesenta y setenta, siendo en cambio muy dispar la evolución de las tasas de desempleo y los costes laborales. Es posible, por tanto, que la explicación del despegue inicial de las tasas de desempleo haya que buscarla en las propias perturbaciones macroeconómicas (Calmfors y Holmlund, 2000).

En este sentido, por ejemplo, se encamina el análisis efectuado por Blanchard y Wolfers (2000), en el que se destaca el papel combinado que desempeñan las instituciones y las condiciones macroeconómicas. Identifican un conjunto de variables macroeconómicas que podrían tener un papel significativo en la explicación del desempleo europeo, y que son: la desaceleración del crecimiento del factor de productividad total, el incremento de los tipos de interés real y los cambios adversos en la demanda de trabajo.

Figura III.2. Evolución de las tasas de desempleo en países de la Unión Europea. 1960-2000



A: Austria; B: Bélgica; D: Alemania; DK: Dinamarca; E: España; F: Francia; FIN: Finlandia; I: Italia; IRL: Irlanda; NL: Países Bajos; S: Suecia; UK: Reino Unido

Fuente: AMECO.

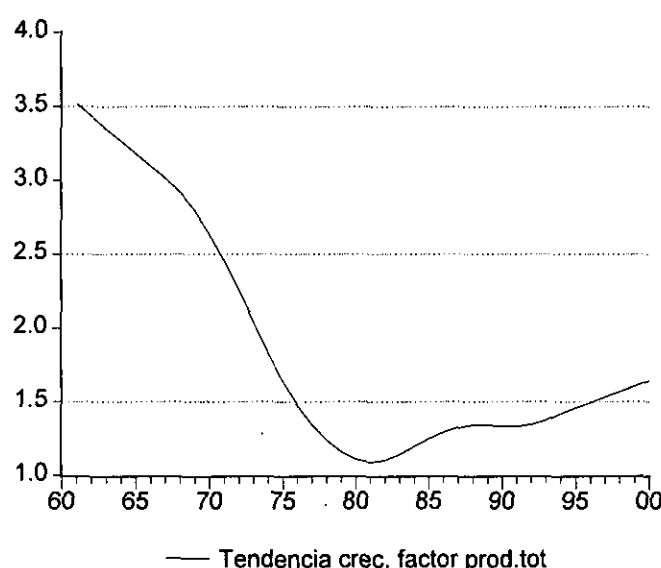
Atendiendo a estos factores, además de la elevación de los precios de los insumos derivada de la crisis del petróleo de comienzos de la década de los años setenta, es posible exponer la evolución general

de las tasas de desempleo en los países europeos, desde los bajos niveles registrados en la década de los años sesenta (*figura III.2*).

Por ejemplo, la crisis del petróleo provocó una caída de la demanda de trabajo, debido al incremento de los precios de los insumos. Los salarios reales no reaccionaron, es decir, no se ajustaron a esa nueva situación, de manera que dicho ajuste se produjo vía desempleo e inflación.

En esa misma década, se constató la desaceleración del crecimiento del factor de productividad total que venía produciéndose desde la anterior década de los años sesenta (*figura III.3*).

Figura III.3. Desaceleración del crecimiento del factor de productividad total (media de la Unión Europea). 1960-2000



Fuente: AMECO.

Esta caída de la productividad, exigía también una disminución del ritmo de crecimiento de los salarios reales. Sin embargo, vino acompañada por un lento ajuste salarial al nuevo equilibrio, lo cual aumentó la brecha existente entre los salarios reales y la productividad,

de la que se deduce un doble efecto (García Brossa y Sanromà, 2003): por un lado, provocó una caída de la demanda de trabajo y, por otro, se produjo un recorte en los beneficios empresariales, lo cual pudo aumentar el nivel de desempleo, por tanto, durante la década de los años setenta.

En la siguiente década, el aumento de los tipos de interés real también es muy probable que afectara negativamente sobre la demanda de trabajo (a través de la menor inversión que conlleva). Además, las políticas fiscales restrictivas implementadas en muchos países para combatir la creciente inflación derivada de la década anterior, probablemente redujeron la demanda agregada. El proceso de desinflación puede que, en sí mismo, aumentara el desempleo por encima del nivel de equilibrio hasta el punto de que aquellos que fijan los salarios sobreestimaran las subidas de precios y, por tanto, los salarios reales se volvieran más altos de lo esperado (Calmfors y Holmlund, 2000).

Finalmente, un cambio contrario en la demanda de trabajo pudo ser el responsable de los altos niveles de desempleo de la década de los años noventa.

La principal idea, entonces, es que estas tendencias de las variables pueden explicar el incremento general del desempleo en Europa, mientras las variaciones entre países se pueden imputar a sus diferencias institucionales.

5. Análisis empírico

Las instituciones del mercado de trabajo influyen en su funcionamiento y equilibrio a través de las implicaciones sobre la determinación salarial y, directamente, sobre la tasa de desempleo de equilibrio.

Así, se puede distinguir entre los factores que influyen en el nivel de desempleo de equilibrio a largo plazo y aquellos otros factores que permiten explicar las desviaciones del desempleo respecto al nivel de equilibrio en el corto plazo.

El funcionamiento del mercado de trabajo, por tanto, depende de las instituciones y legislación existentes. Y las principales características institucionales del mercado de trabajo que determinan el funcionamiento del mismo, como aparece señalado en el *capítulo I*, son el modo de negociación de los salarios, la importancia del salario de reserva (derivado, básicamente, de los subsidios por desempleo), el grado de protección del empleo y la existencia de políticas activas de empleo.

Teniendo en cuenta que la principal institución que condiciona el resultado de la curva de salarios, es el sistema de *negociación colectiva* y considerando que, en Europa, la negociación colectiva, como se ha descrito en el *capítulo II*, es el principal mecanismo de determinación salarial, a pesar de las grandes diferencias que se aprecian entre los países, las variables que explican los diferentes sistemas de negociación se convierten en elementos clave para analizar la evolución de las variables macroeconómicas agregadas en estos países.

Así pues, estas son las características institucionales que influyen en los salarios y en el empleo y por ende, en los resultados macroeconómicos en general.

Además, los resultados macroeconómicos reflejan la interacción de las instituciones, las perturbaciones macroeconómicas y las respuestas políticas. En definitiva, al estudiar la política macroeconómica hay que considerar el entorno institucional, puesto que un determinado conjunto de políticas puede ser apropiado en determinados países y no en otros, precisamente por las diferencias institucionales existentes. De

la misma manera, las reformas institucionales puede que sean más sensibles en determinados entornos macroeconómicos y no en otros (Chen et al., 2001).

Las hipótesis explicativas sobre la influencia de las relaciones laborales en los resultados económicos se pueden resumir como sigue (Traxler et al., 2001):

- el razonamiento neoclásico supone que no hay efectos notables e incluso puede haber una influencia cada vez menos importante debido a la creciente internacionalización de la economía,
- el corporativismo supone una relación monótona positiva entre el grado de organización en las relaciones laborales y la evolución económica, es decir, que los mejores resultados económicos se logran en las economías más centralizadas-coordinadas,
- el liberalismo cree que esta relación es monótona decreciente, por lo tanto, es en los sistemas menos regulados⁸⁹ y más descentralizados donde se alcanzan los resultados macroeconómicos más favorables,
- la hipótesis de la relación en forma de campana (de Calmfors y Driffill, 1988) sugiere una relación no lineal entre los

⁸⁹ Si se entiende cualquier organización colectiva de relaciones laborales como un cártel que impide la marcha de la economía (como lo hacen los neoliberales), entonces, la manera específica de organización no tiene importancia. Por lo tanto, la descentralización de la negociación colectiva no es un medio apropiado para estimular la economía, ya que no sustituye necesariamente la regulación colectiva de empleo con regulación individual. Incluso la negociación empresarial como la forma más descentralizada sigue siendo colectiva. De modo que la política neoliberal recomienda desregulación, más que descentralización, aunque en muchas ocasiones ambos conceptos se confunden (Traxler et al., 2001: 216).

sistemas altamente centralizados-coordinados como los muy descentralizados-descoordinados siendo la peor solución la de los casos intermedios.

Entre ellas, las dos hipótesis relevantes en este análisis son la corporativista y la de relación en forma de campana, ya que se centran en la estructura de las relaciones laborales, girando el debate en torno al grado de centralización de la negociación colectiva.

Por todo ello, el análisis empírico pretende contrastar las relaciones de influencia que la estructura de la negociación colectiva tiene sobre los resultados macroeconómicos, considerando de forma complementaria otras instituciones del mercado de trabajo e, igualmente, las interacciones que entre ellas se producen y las perturbaciones y evoluciones macroeconómicas.

5.1. Metodología del análisis

El análisis se plantea con el fin de analizar la influencia de las características que distinguen a los diferentes modos o sistemas de negociación colectiva en los resultados macroeconómicos, específicamente en el comportamiento del mercado de trabajo.

En los diferentes estudios realizados hasta la fecha, el método generalmente utilizado es el de analizar la relación entre los diferentes indicadores de las instituciones del mercado de trabajo en general (con especial atención a las características de los sistemas de negociación colectiva) y diversos indicadores económicos. Mediante este planteamiento se intenta encontrar la relación existente entre la negociación colectiva y los resultados macroeconómicos.

Ante las dificultades originadas por la escasez de datos, el planteamiento habitual es el de contrastar la evolución de la relación entre

los diferentes países y a lo largo del tiempo, es decir, a partir de un modelo de *datos de panel*.

Una de las hipótesis es que las instituciones del mercado de trabajo influyen en la tasa de desempleo. Sin embargo, estas instituciones del mercado de trabajo dependen del marco institucional como conjunto, de modo que, al diferir éste entre los países y a lo largo del tiempo, no se espera que cada una de las instituciones del mercado de trabajo tenga una influencia idéntica en el tiempo y entre países.

En otras palabras, significa que si se consideran de manera separada los coeficientes estimados que provienen de una regresión lineal sobre un conjunto de variables institucionales, probablemente no sean homogéneos entre los países ni constantes a lo largo del periodo. Por lo tanto, se puede considerar la heterogeneidad entre los coeficientes como una medida de la influencia de las diversas instituciones del mercado de trabajo, fijando explícitamente que éstas dependen de otras instituciones. Al incluir entonces los coeficientes complementarios se intenta solventar, con ello, el problema de la heterogeneidad (Belot y van Ours, 2000).

5.1.1. Datos de panel

Cuando se habla de un modelo de datos de panel⁹⁰, se hace referencia a un conjunto de datos en el que se consideran observaciones temporales para una muestra de unidades individuales (en este caso, países). Es decir, se considera un conjunto de países observados en

⁹⁰ Para la elaboración del modelo de datos de panel se han seguido los desarrollos descritos en Arellano y Bover (1990), Arellano y Honoré (2000), Baltagi (1995), Hsiao (1986), Maddala (1996) y Novales (1993).

diferentes momentos temporales (que en este caso concreto, son años) (Arellano y Bover, 1990).

Así, se combina la información en estadísticas de corte transversal (para los países de la Unión Europea⁹¹, antes de la ampliación a los países del Este) y para una serie temporal larga⁹² (entre los años 1960 y 1998).

De esta forma, se puede contrastar si la influencia de las variables es similar a lo largo del tiempo y entre los distintos países. Por tanto, y como anteriormente se ha señalado, se parte de la hipótesis inicial de heterogeneidad entre las unidades (países).

En realidad, el principal objetivo de aplicar un modelo de datos de panel es recoger la heterogeneidad no observable, tanto entre los diferentes países como a lo largo del tiempo. Así, se pueden analizar dos aspectos fundamentales: los efectos individuales específicos y los efectos temporales.

Los efectos individuales específicos son los que afectan de manera desigual a cada uno de los países y son invariables en el tiempo. En este sentido, los efectos individuales permiten suponer que no todos

⁹¹ Únicamente se parte de la consideración de los países de la Unión Europea de los 15, excluyendo a los recientemente incorporados, por varias razones: en primer lugar, la escasez de series temporales en los nuevos países de la Unión, en lo que respecta a las instituciones del mercado de trabajo que, en segundo lugar, han presentado una evolución radicalmente distinta a la del resto de países europeos. Por ello, en la perspectiva de este análisis, no se considera oportuno considerarlos. Por otra parte, debido igualmente a la escasez de estadísticas, finalmente se han eliminado del análisis los países de Grecia y Luxemburgo, aunque se han mantenido España y Portugal, a pesar de que algunas series comienzan con la recuperación de la democracia en estos países. Incluso, en algunos casos, no se puede incorporar ni siquiera Portugal ante la falta de alguna serie completa.

⁹² Se ha elegido este amplio intervalo temporal con el objeto de considerar la evolución más completa posible de las diferentes instituciones del mercado de trabajo.

los países reaccionan de igual modo ante las mismas perturbaciones macroeconómicas.

Sin embargo, se considera que los efectos temporales influyen por igual a todos los países sin variar en el tiempo. Estos efectos se pueden asociar, por ejemplo, a las perturbaciones macroeconómicas que afectan por igual a todos los países (Mayorga y Muñoz, 2000).

En definitiva, ante un mismo efecto temporal (una perturbación económica), los efectos individuales hacen que cada país reaccione de una manera u otra.

Se puede diseñar un modelo, siguiendo a Novales (1993), de la forma

$$y_{it} = \alpha_i + X'_{it}\beta + \varepsilon_{it}$$

aceptando la existencia de un efecto individual diferenciador para cada uno de los países y considerando K variables independientes, sin incluir el término constante.

Donde $i = 1 \dots N$ (países); $t = 1 \dots T$ (años); α_i es el efecto individual; X_{it} es el vector de $K \times 1$ variables explicativas; β es el vector de $K \times 1$ parámetros; y ε_{it} es la perturbación aleatoria.

Por tanto, hay K variables independientes en X_{it} sin incluir el término constante. El efecto individual, α_i , se considera constante a lo largo de t y específico para cada país.

Si los α_i son iguales para todos los países, los estimadores son consistentes y eficientes al estimarse con *mínimos cuadrados ordinarios*, de α y β . Para ello, se pueden utilizar dos modelos distintos:

- el método de **efectos fijos** supone α_i como un término constante específico de grupo en el modelo de regresión; de modo que los

efectos individuales α_i son N parámetros adicionales a estimar junto con el vector de parámetros β . Es decir, el modelo de efectos fijos considera que las diferencias entre países pueden captarse mediante diferencias en el término constante, siendo cada α_i un parámetro desconocido que debe ser calculado. Este modelo considera que las variables explicativas influyen por igual a cada país, que, en realidad, se diferencia por las características propias, recogidas en el término independiente. Por ello, cada término independiente (de cada país) se asocia con variables ficticias con coeficientes específicos, que deben ser estimados.

- el modelo de **efectos aleatorios** considera que α_i es un error específico de grupo, similar a ε_{it} , excepto que para cada grupo hay una única extracción muestral, que aparece en la regresión idéntica en cada periodo. En el modelo de efectos aleatorios, α_i es una variable aleatoria, de tal forma que uniendo los dos términos de perturbación, el modelo se convierte en:

$$y_{it} = X_{it}'\beta + (\alpha_i + \varepsilon_{it})$$

Este modelo incluye un error aleatorio (α_i) debido específicamente a los países, y otro error más general debido conjuntamente a los países y a la variación temporal (ε_{it}), que corresponde a la perturbación aleatoria habitual y recoge las variables omitidas que afectan simultáneamente al tiempo y a los países. Mientras, el término α_i asume las variables no incluidas en el modelo y que afectan exclusivamente a la variación o las diferencias entre los países, es decir, recoge el conjunto de factores específicos de cada país y no incluidos en la regresión. En este modelo se considera que los efectos individuales no son independientes entre

sí, sino que se distribuyen aleatoriamente alrededor de un valor dado.

La diferencia entre los dos modelos a elegir (efectos fijos o aleatorios), por tanto, reside en la consideración que se haga del término α_i .

En principio, el modelo de efectos fijos es apropiado si se parte de la existencia de variables omitidas en la especificación del modelo que afectan a las diferencias entre individuos pero que no varían en el tiempo, variables que se recogen en el término α_i que se ha de estimar junto con el término independiente.

Sin embargo, el modelo de efectos aleatorios considera que estas variables invariantes en el tiempo ya están incluidas en el término α_i en la forma de variable aleatoria con esperanza matemática nula.

Para seleccionar el mejor de los modelos, se puede aplicar el contraste de Hausman, que se basa en la idea de que, bajo la hipótesis de no correlación, las estimaciones mediante mínimos cuadrados ordinarios (efectos fijos) y mínimos cuadrados generalizados (efectos aleatorios) son consistentes. Sin embargo, la estimación mediante mínimos cuadrados ordinarios es ineficiente (por lo que debe emplearse el modelo de efectos aleatorios), mientras que bajo la hipótesis alternativa, el estimador de mínimos cuadrados ordinarios es consistente y el de mínimos cuadrados generalizados no es consistente (por lo que debería utilizarse el modelo de efectos fijos). Por lo tanto, bajo la hipótesis nula, las dos estimaciones no deberían diferir sistemáticamente.

En principio, dado que se consideran múltiples factores específicos de cada país que pueden influir tanto en la determinación salarial como en la demanda de trabajo (ecuación de precios) que no están

incluidos directamente en las ecuaciones, la utilización de efectos aleatorios podría considerarse inadecuada (Morgan y Mourougane, 2001).

5.1.2. Definición operativa de las variables

En el capítulo anterior se han desarrollado extensamente los diferentes factores y variables que influyen en los resultados de la negociación colectiva. Aquí, se realiza una definición operativa de dichas variables, en la medida en que se emplearán en algunos casos medidas *proxy* por la dificultad de completar series de datos.

5.1.2.1. Instituciones del mercado de trabajo

En primer lugar, las variables fundamentales se refieren al sistema de **negociación colectiva**, para lo cual se emplean las características definidas en el *capítulo II*, es decir:

- **ANC**: estructura de la negociación colectiva medida a través del **ámbito** de negociación (que se puede considerar como medida equivalente al grado de centralización de la negociación colectiva), que es un índice que toma los valores entre 1 (ámbito empresarial-descentralizado) y 5 (ámbito intersectorial o centralizado). Fuente: elaboración propia a partir de Traxler et al. (2001); Golden et al. (2002); Kenworthy (2001) y Carley (2001, 2002).
- **COO**: **coordinación** de la negociación, medida con el indicador de coordinación de Kenworthy considerado en el capítulo anterior, que, al igual que en la variable anterior, es un índice con rango entre 1 (sistema de negociación descoordinado) y 5 (máximo nivel de coordinación). Fuente: Kenworthy (2001).
- **IVRS**: sin embargo, entre estos dos índices anteriores existe una alta correlación, dando lugar a problemas de multicolinealidad,

por lo que se sustituyen por un índice conjunto, que expresa tanto la capacidad de centralización como la de coordinación. Este índice, por tanto, combina información sobre el grado de centralización de la negociación salarial y el de coordinación salarial entre las principales confederaciones sindicales. Planteado inicialmente por Iversen (1998) y Visser (1990), tiene en cuenta un sistema de negociación en múltiples niveles e incluye información sobre la capacidad que las principales confederaciones tienen para hacer cumplir en niveles inferiores los convenios firmados, ponderando cada nivel o ámbito por el papel y el poder de cada organización sindical en la negociación y dirección de los salarios. Además, este índice considera si las organizaciones actúan conjuntamente o por separado (es decir, considera el grado de cooperación o coordinación horizontal)⁹³. Varía entre 0-1, representando 1 el mayor nivel de centralización y coordinación. Fuente: Checchi y Lucifora (2002).

- **IPS: índice de poder sindical**, que permite explicar la capacidad para ejercer presión en el proceso de negociación que pueden ejercer los sindicatos en la búsqueda de las mejores opciones para los trabajadores. Este índice comprende dos variables fundamentales del poder de los sindicatos, como son la tasa de afiliación a los mismos y la tasa de cobertura de los convenios colectivos resultado de los procesos negociadores. Además, incluye otros aspectos y rasgos fundamentales que permiten a los sindicatos ejercer una mayor presión en la mesa de negociación, en busca de mejores resultados para sus representados: la ges-

⁹³ Se puede encontrar una explicación detallada de este índice en Booth et al. (2000: 104-105) y, sobre todo, en Iversen (1998).

ción del subsidio de desempleo a través del denominado sistema Gante, el índice de conflictividad laboral (calculado a través de los trabajadores involucrados en huelgas respecto al total de trabajadores), el índice de concentración sindical (mediante el índice de concentración de Herfindahl), el índice de protección del empleo y un menor nivel de desempleo. Este índice se ha expresado en valores entre 0 y 1, donde 1 representa la situación de monopolio sindical, es decir, el máximo poder de los sindicatos en el proceso negociador. Fuente: elaboración propia (véase el segundo capítulo, epígrafe 4.4.2).

Estas variables que definen y caracterizan los distintos sistemas de negociación colectiva en los países de la Unión Europea de los quince, han evolucionado siguiendo caminos diferentes a lo largo del tiempo desde la década de los años sesenta hasta la actualidad.

Además de los propios sistemas de negociación colectiva hay otras variables de las instituciones del mercado de trabajo que influyen en la determinación de los salarios y en los niveles de (des)empleo de equilibrio, como son:

- **SD:** este indicador sintético de los **subsidios por desempleo** se define como el promedio de las tasas brutas de sustitución del subsidio para dos niveles de ganancias, tres situaciones familiares y tres duraciones del desempleo (transformado entre 0-1, indicando 1 el mayor nivel de subsidios). Interpolación en los años pares. Fuente: *Benefits and Wages* (OCDE, 2002).
- **PE:** el indicador de las **medidas de protección del empleo** recoge la legislación sobre los costes y las condiciones de despedido. El valor 0 indica sin protección, siendo 2 la máxima protec-

ción. Fuente: Nickell y Nunziata (2001) y Nickell et al. (2002); 1996-97 interpolación.

- **PA: las políticas activas del mercado de trabajo**, al estar diseñadas específicamente para luchar contra las situaciones de desequilibrio del mercado de trabajo, buscando el desplazamiento de las curvas de salarios y precios con el fin de compensar los entornos desfavorables en el mercado de trabajo. Esta variable mide el gasto en porcentaje del PIB en actuaciones de política activa, relativizado por la población a la que se dirige, es decir a las personas desempleadas, de manera que queda definida como el porcentaje de gasto por desempleado, medido en *porcentaje de producción (PIB) por persona*, elaborada a partir de los datos sobre gasto en políticas de mercado de trabajo de la OCDE y las estadísticas tasas de desempleo de la base de datos AMECO, de la Unión Europea.

Estas variables, sin ser las únicas⁹⁴, permiten explicar las principales características institucionales del mercado de trabajo que inciden en la determinación de los salarios y los resultados derivados de los niveles de desempleo. Por ello, al desplazar la curva de fijación de los salarios, modifican los niveles de equilibrio a largo plazo, influyendo de esta forma en la evolución macroeconómica del país.

⁹⁴ Otras variables fundamentales, consideradas por otros autores, son los impuestos. En este caso, no se han considerado porque la influencia fundamental de los impuestos no se espera en la curva de salarios, sino en la de demanda de trabajo. En este análisis que se plantea, el objetivo se centra en la influencia de los sistemas de negociación en los resultados macroeconómicos desde el punto de vista de las implicaciones que la negociación colectiva tiene en la determinación salarial.

5.1.2.2. Variables macroeconómicas

Las variables macroeconómicas que se tratan de explicar son los salarios y el nivel de desempleo, así como el crecimiento del PIB. Además, se emplean variables macroeconómicas que miden las perturbaciones y las tendencias. Todas las variables macroeconómicas se han obtenido de la base de datos *AMECO*⁹⁵, de la Unión Europea.

- **LW**: refleja el logaritmo de la compensación real a los empleados (deflactada por el PIB, en moneda nacional =1995).
- **TP**: recoge la tasa de desempleo⁹⁶.
- **LPIBPM**: es el logaritmo del producto interior bruto, a precios de mercado (precios actuales, en paridades de poder de compra).
- **PLPIB**: desviaciones de la tasa de variación anual del logaritmo del PIB a su tendencia calculada con el filtro de Hodrick Prescott, como una forma de medir las perturbaciones de la demanda agregada.
- **HLPT**: la tendencia de la productividad laboral, calculada a partir del filtro de Hodrick Prescott sobre el logaritmo de la productividad del trabajo (expresada en PIB a precios de mercado de 1995, por empleado).
- **PLFPT**: desviaciones de la tasa de variación anual del logaritmo del factor de productividad total a su tendencia, calculada esta

⁹⁵ A esta base de datos es posible acceder y realizar consultas a través del sitio http://europa.eu.int/comm/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_data_base/ameco_en.htm, de la Comisión Europea.

⁹⁶ No se han empleado logaritmos pues, como señala Nunziata (2001), las tasas de desempleo muy próximas a cero en algunos países, a comienzos de los años sesenta, podrían distorsionar el resultado.

última con el filtro de Hodrick Prescott. Es decir, muestra las variaciones cíclicas del factor de productividad total, que se pueden considerar como perturbaciones o cambios tecnológicos.

5.2. Aplicación del modelo

Siguiendo el marco teórico descrito en el *capítulo 1*, se aplica una ecuación de salarios, así como una ecuación de desempleo, que incorporan un vector de variables institucionales en el que se incluyen las variables de la estructura de la negociación colectiva y otras instituciones del mercado de trabajo y políticas laborales, un vector que refleja las interacciones entre las distintas instituciones del mercado de trabajo y un vector que sirve de control de las perturbaciones macroeconómicas.

La especificación toma entonces la forma apuntada en el capítulo primero:

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 y_{it-1} + \beta' s_{it} + \gamma' z_{it} + \lambda' h_{it}$$

donde y_{it} es la variable endógena (el logaritmo de los salarios reales, la tasa de desempleo y el logaritmo del PIB respectivamente), siendo las variables exógenas la propia endógena retardada (y_{it-1}), un vector de perturbaciones y variables macroeconómicas (s_{it}), el vector de las instituciones del mercado de trabajo (z_{it}) y un último vector con las interacciones entre ella (h_{it}).

En sendas ecuaciones se incluye la variable dependiente retardada para recoger la persistencia endógena, por lo que las perturbaciones económicas, que son típicamente *shocks* en el sentido en que son estacionarias y tienden a volver a sus valores medios rápidamente,

pueden presentar cierto impacto persistente en el tiempo (Nickell et al., 2002: 10).

Estas perturbaciones económicas son los factores que permiten explicar las desviaciones que el desempleo presenta a su nivel de equilibrio en el corto plazo (Nickell et al., 2002).

Cuando se incluyen las denominadas interacciones, éstas se determinan como las desviaciones a la media, de manera que toman el valor cero cuando son iguales a la media. Es decir, se pueden leer como el coeficiente de un país “medio”, caracterizado por el nivel medio del indicador de cada institución del mercado de trabajo⁹⁷ (Nunziata, 2001).

El estimador elegido es el de mínimos cuadrados generalizados de efectos fijos, con el objetivo de controlar las variables no observables de los países, y corregir la heteroscedasticidad entre países, así como la autocorrelación entre los errores⁹⁸.

5.3. Principales resultados

De las regresiones planteadas, se obtienen los resultados que se expresan a continuación.

5.3.1. Salarios

En primer lugar, las regresiones efectuadas sobre los salarios (a través del logaritmo de la compensación real a los empleados –

⁹⁷ Es decir, se pueden describir como $X_{it} * Y_{it} = \{X_{it} - \bar{X}_X\} \{Y_{it} - \bar{Y}_Y\}$, siendo \bar{X} la media de la muestra de la variable considerada (Nunziata, 2001: 8).

⁹⁸ Por lo que se emplea la forma *SUR* (*seemingly unrelated regression*) del paquete econométrico *Eviews* 3.1.

deflactada por el PIB—) indican que la principal referencia salarial es el dato del año anterior, con lo cual se muestra una fuerte rigidez de los salarios (tablas III.9 y III.10).

En todas las regresiones se recoge, asimismo, la relación negativa existente entre los salarios y la tasa de desempleo, presionando esta última sobre los primeros. Por tanto, y tal y como señala la teoría, los salarios son mayores cuando el nivel de desempleo es reducido. Sin embargo, el coeficiente es muy pequeño, de nuevo mostrando la rigidez de los salarios ante las condiciones del mercado de trabajo.

Por otra parte, la tendencia de la productividad del trabajo muestra una relación directa con los salarios, pues es su principal fuente de sustento. Del mismo modo, las perturbaciones que destacan los cambios en el crecimiento económico, aparecen siempre significativas, mostrando una fuerte relación positiva con los salarios reales.

Tabla III.9. Variable dependiente: logaritmo de la compensación real a los empleados

Variables independientes	Modelos		
	(1)	(2)	(3)
<i>dependiente retardada</i>			
LW (T-1)	0,851 (0,017)	0,836 (0,017)	0,863 (0,019)
<i>macroeconómicas</i>			
TP	-0,001 (0,000)	-0,001 (0,000)	-0,001 (0,000)
HLPT	0,114 (0,017)	0,133 (0,017)	0,096 (0,013)
PLPIB	0,080 (0,027)	0,094 (0,026)	0,182 (0,011)
<i>de negociación colectiva</i>			
IVRS	-0,08 (0,003)	-0,010 (0,003)	-0,009 (0,006)
IPS	0,015 (0,006)	0,026 (0,007)	0,043 (0,013)
<i>de otras instituciones del mercado de trabajo</i>			
SD		-0,021 (0,004)	

PA			-0,014 (0,003)
R ² ajustada	0,996	0,996	0,960
Log. máxima verosimilitud	1.724,725	1.734,379	746,410
Nº países	12	12	12
Nº observaciones	436	436	154
Periodo	1961-1998	1961-1998	1985-1998

Variable dependiente: logaritmo de la compensación real a los empleados (*LW*). Variables independientes: *dependiente retardada*: logaritmo de la compensación real a los empleados del año anterior (*LW(-1)*); *macroeconómicas*: tasa de paro (*TP*); tendencia de la productividad del trabajo (*HLPT*); perturbación en la tendencia de crecimiento del PBI (*PLPIB*); *de negociación colectiva*: índice conjunto de centralización y coordinación (*IVRS*); índice de poder sindical (*IPS*); *de otras instituciones del mercado de trabajo*: subsidio por desempleo (*SD*) y política activa (*PA*). El resultado del contraste de Hausman es 71,88, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se estima el modelo de efectos fijos, en lugar de aleatorios.

Desviación típica entre paréntesis. Los números en **negrita** son estadísticamente significativos con una confianza del 90%.

En cuanto a las características de la estructura de negociación colectiva, el índice que recoge conjuntamente la centralización y coordinación de la misma presenta en todas las regresiones signo negativo, lo cual confirma que las externalidades negativas se internalizan en los sistemas más centralizados-coordinados, ya que el signo muestra una moderación salarial cuando la centralización es alta.

Sin embargo, el coeficiente es inferior al del índice de poder sindical, cuestión que podría denotar un mayor peso de este último en la influencia sobre los salarios. De hecho, al introducir interacciones entre las instituciones del mercado de trabajo (*tabla III.10*), se constata que es mayor la influencia del índice de poder sindical sobre los salarios, no compensándose lo suficiente mediante una mayor centralización-coordinación.

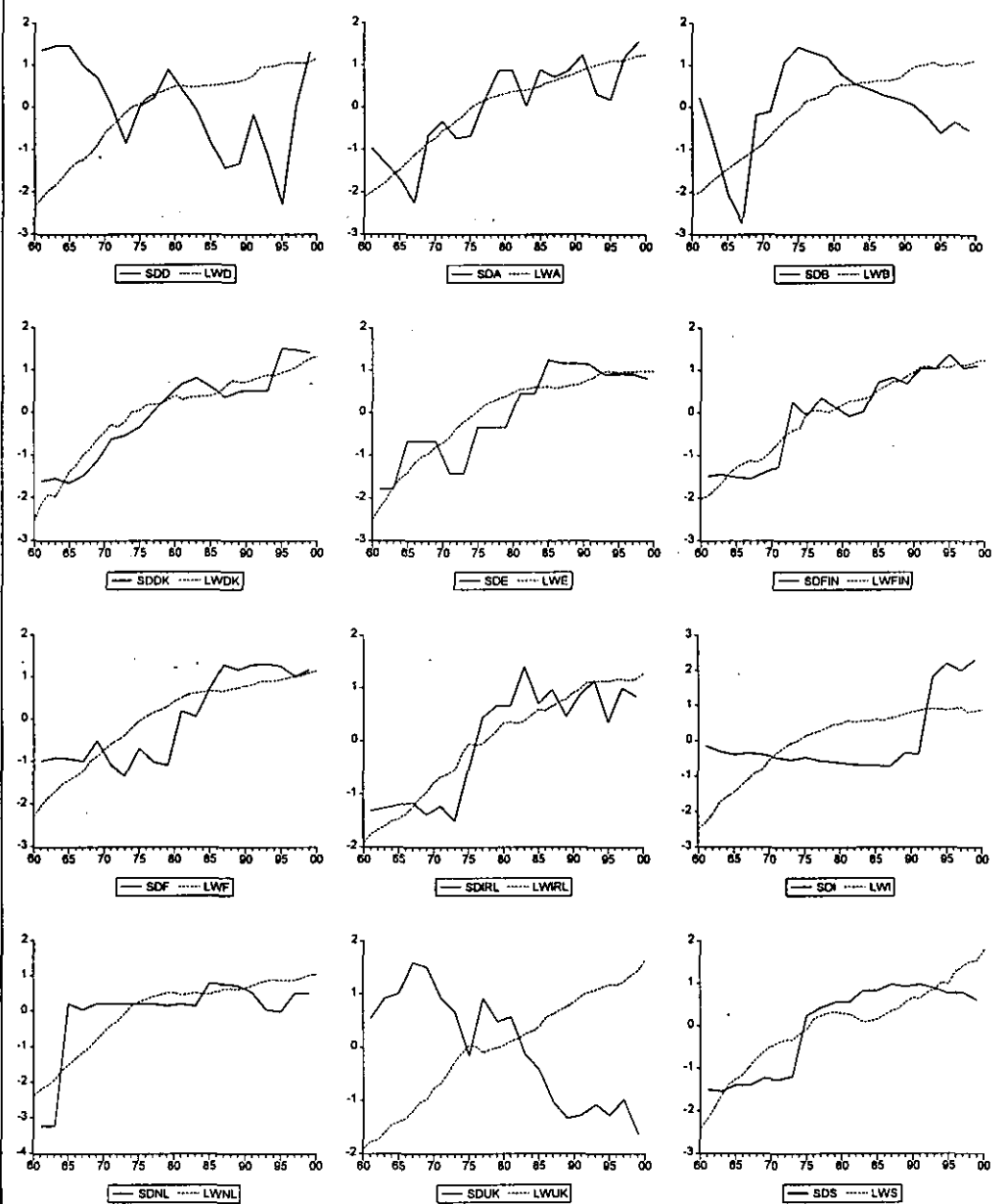
El otro de los rasgos que determinan la negociación colectiva, el índice de poder sindical, presenta una relación siempre positiva con los salarios, por lo tanto, indica que cuanto mayor poder concentran los sindicatos, más elevados son los salarios (lo cual se traduce en las re-

gresiones sobre el desempleo en una relación también directa, véase las *tablas III.11. y III.12*).

Las otras instituciones del mercado de trabajo influyen de variadas formas en la evolución de los salarios. El índice que recoge la intensidad de los diferentes subsidios por desempleo muestra una relación significativa y sorprendentemente negativa en todas las regresiones. Ya algunos autores (Calmfors y Holmlund, 2000: 119) señalan que no todos los trabajos empíricos han demostrado que la existencia de elevados subsidios por desempleo deriven en mayores evoluciones salariales.

Si se observan las dos series estadísticas, se comprueba que los subsidios por desempleo muestran una tendencia muy desigual entre los países europeos a lo largo del periodo completo: aumentan en países como Austria, Dinamarca, España, Finlandia, Francia e Irlanda; por el contrario, han disminuido en Alemania (salvo los últimos años), Bélgica (excepto a comienzos de la década de los años setenta), Italia (hasta el año 1990) y el Reino Unido. En los Países Bajos y Suecia, la evolución ha sido más estable (véase la *figura III.4*).

Figura III.4. Evolución de los salarios reales (log) y del indicador de subsidios por desempleo por países (series normalizadas)



SD: indicador de subsidios por desempleo; LW: logaritmo de los salarios reales

Ante la disparidad de evoluciones, los resultados obtenidos con este indicador de subsidio por desempleo no parecen consistentes con

la teoría, pues se esperaba una relación directa con los salarios, debido a la elevación del salario de reserva, con lo cual, la presión que podrían ejercer sobre sus salarios debiera incrementarse.

En cuanto al índice sobre la protección del empleo, no se ha considerado debido a que no resulta significativo en la mayoría de las regresiones, además de presentar un coeficiente prácticamente nulo, aunque con el signo (relación directa) esperado.

Las políticas activas⁹⁹ se implementan con el objetivo de combatir directamente los niveles de desempleo, como se ha desarrollado en el *epígrafe 2.3.* del presente capítulo, pero pueden incidir igualmente en la curva de salarios. La relación que apuntan es negativa, señalando la mayor competencia por los puestos de trabajo disponibles (como se muestra en el modelo 3, de la *tabla III.9*). Esta relación negativa destaca que existe una mayor competencia por los puestos de trabajo disponibles, así como una reducción de los puestos vacantes para cada nivel de desempleo, lo cual disminuye la presión salarial, contrarrestando el efecto desplazamiento, que eleva los costes laborales.

En la *tabla III.10* se incluyen las interacciones entre los salarios y las instituciones del mercado de trabajo y entre éstas últimas. Con ello se pretende contrastar la influencia de cada una de las características institucionales (si se complementan o contrarrestan sus efectos sobre los costes laborales) considerando el marco conjunto en el que actúan.

⁹⁹ La inclusión de esta variable disminuye el periodo de tiempo de la regresión (pasa a considerar únicamente el intervalo 1985-1998) debido a que las estadísticas sobre este tipo de políticas comienzan en el año 1985.

Tabla III.10. Variable dependiente: logaritmo de la compensación real a los empleados (interacciones)

Modelos	(4)	(5)	(6)	(7)
Variables independientes				
<i>dependiente retardada</i>				
LW (T-1)	0,837 (0,017)	0,829 (0,017)	0,833 (0,018)	0,834 (0,019)
<i>macroeconómicas</i>				
TP	-0,001 (0,000)	-0,001 (0,000)	-0,001 (0,000)	-0,001 (0,000)
HLPT	0,131 (0,017)	0,140 (0,018)	0,136 (0,018)	0,133 (0,019)
PLPIB	0,096 (0,027)	0,089 (0,027)	0,093 (0,027)	0,092 (0,028)
<i>de negociación colectiva</i>				
IVRS	-0,008 (0,003)	-0,010 (0,003)	-0,009 (0,003)	-0,010 (0,003)
IPS	0,022 (0,004)	0,030 (0,007)	0,026 (0,009)	0,021 (0,010)
<i>de otras instituciones del mercado de trabajo</i>				
SD	-0,022 (0,004)	-0,021 (0,004)	-0,021 (0,004)	-0,022 (0,004)
<i>interacciones</i>				
TP*IVRS	-0,000 (0,001)			0,001 (0,000)
TP*IPS	0,001 (0,001)			0,000 (0,000)
TP*SD	-0,001 (0,000)			-0,002 (0,000)
IVRS*IPS		0,054 (0,030)	0,044 (0,029)	0,058 (0,033)
IVRS*SD		0,007 (0,017)		-0,010 (0,018)
IPS*SD			0,018 (0,024)	0,007 (0,027)
R ² ajustada	0,996	0,996	0,996	0,996
Log. máxima verosimilitud	1.735,418	1.734,399	1.734,840	1.735,993
Nº países	12	12	12	12
Nº observaciones	436	436	436	436
Periodo	1961-1998	1961-1998	1961-1998	1961-1998

Las interacciones indican desviaciones a la media de la muestra. Desviación típica entre paréntesis. Los números en **negrita** son estadísticamente significativos con una confianza del 90%.

Las interacciones con la tasa de desempleo no resultan significativas, salvo en la regresión 7, donde la interacción entre la tasa y el subsidio de desempleo indica que cuanto mayor es el subsidio, mayor

es la influencia de la tasa de desempleo sobre los salarios reales, complementando por tanto el efecto de la tasa de desempleo.

Como anteriormente se ha señalado, entre los índices de centralización-coordinación y de poder sindical, el efecto que más pesa sobre los costes salariales es el del poder sindical, reflejando por tanto una interacción positiva entre ambas variables.

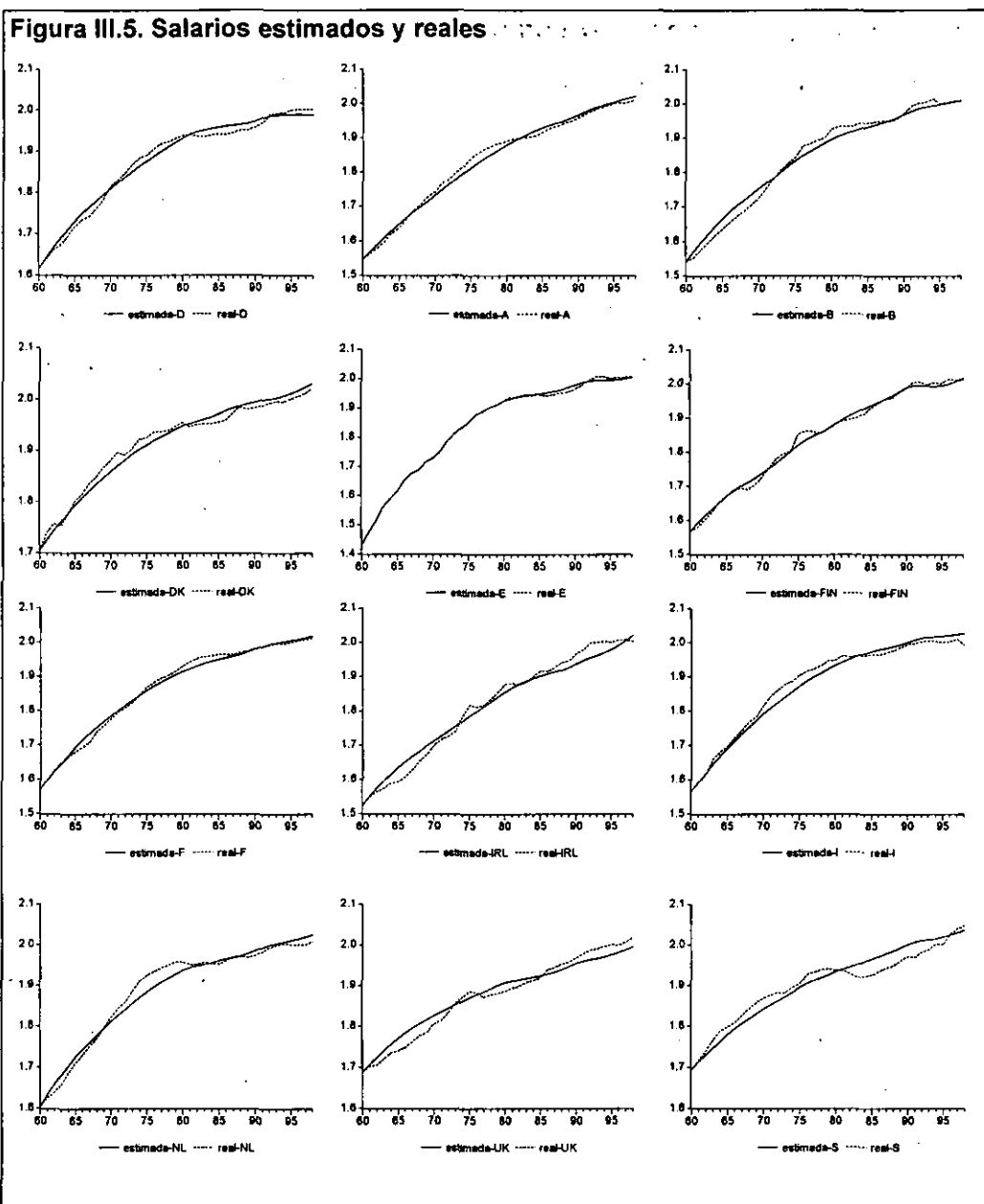
Las interacciones del índice de centralización-coordinación y el de poder sindical con los subsidios por desempleo no resultan significativas.

En definitiva, entonces, se puede estimar la regresión:

$$\begin{aligned} \text{Log salarios} = & \text{constante}_i + 0,830 * \text{Log salarios}_{t-1} - 0,001 * \text{Tasa desempleo} \\ & + 0,134 * \text{tendencia log productividad trabajo} + 0,092 * \text{perturbaciones del PIB} \\ & - 0,011 * \text{índice centraliz.-coordinación} + \\ & 0,031 * \text{índice de poder sindical} - 0,021 * \text{subsidios desempleo} \\ & + 0,048 * (\text{interacción centraliz.-coord.} * \text{índice poder sindical}) \end{aligned}$$

como la que mejor se ajusta y donde los coeficientes y signos resultan más significativos, se contrasta gráficamente la bondad del ajuste realizado¹⁰⁰. Para ello, se realiza una simulación dinámica, en la que el programa econométrico *Eviews* utiliza la variable endógena retardada estimada en cada ocasión (*figura III.5*). En general, se observa que las ecuaciones se ajustan considerablemente bien.

¹⁰⁰ Debido al elevado coeficiente de la variable endógena retardada, es posible que el resto de variables no logren captar completamente la evolución de los salarios. Por esta razón se presenta una simulación dinámica para cada país.



5.3.2. Desempleo

En cuanto a las regresiones sobre la tasa de desempleo (mostradas de forma reducida en las *tablas III.11* y *III.12*, aunque de forma más detallada se encuentran en el *anexo III*), que se plantean de forma

similar a las que consideran como variable dependiente los salarios reales, de nuevo la variable endógena retardada presenta un elevado coeficiente, indicando la persistencia de las tasas de desempleo¹⁰¹. Esto posiblemente dificulta la capacidad del resto de variables para captar completamente la evolución del desempleo.

Se incluyen las perturbaciones que destacan los cambios tecnológicos, medidas a través del componente cíclico del factor de productividad total, que presentan una relación negativa con la tasa de desempleo. Es decir, ante una perturbación tecnológica, por ejemplo, la desaceleración del factor de productividad total, el desempleo refleja una tasa más abultada.

De nuevo, al igual que en las regresiones sobre los salarios, el índice de centralización-coordinación presenta una relación negativa con la tasa de desempleo (aunque no resulta significativa en la ecuación *c*, con un periodo más reducido), mientras el índice de poder sindical apunta una relación positiva.

El índice de subsidio de desempleo, en este caso, sí parece confirmar la teoría, reflejando una relación positiva con el desempleo, es decir, cuando el subsidio es elevado, también lo es la tasa de desempleo, aunque no es significativo en la regresión *c*, de nuevo debido a la reducción de la muestra. De lo cual se puede deducir que, a pesar de que en las regresiones sobre los salarios la relación no era la esperada, en el caso del desempleo, indica que, ante subsidios por desempleo más elevados, se reduce la intensidad de búsqueda de empleo, provocando por tanto una mayor tasa de desempleo.

¹⁰¹ El caso extremo de esta situación de persistencia es lo que habitualmente se denomina histéresis, cuando el desempleo sigue un camino aleatorio sin ninguna tendencia a regresar a su tasa de equilibrio (Calmfors y Holmlund, 2000: 129).

Del mismo modo, el índice de protección del empleo no es significativo en las regresiones básicas; aunque presenta el signo positivo esperado.

El gasto en políticas activas confirma los resultados previstos, anunciando una relación negativa y significativa con la evolución de la tasa de desempleo, por lo que, en términos generales, se puede decir que este tipo de políticas son efectivas en cuanto a los objetivos para los que se crean (reducir el desempleo).

Tabla III.11. Variable dependiente: tasa de desempleo

Modelos			
Variables independientes	(a)	(b)	(c)
<i>dependiente retardada</i>			
TP (T-1)	0,955 (0,013)	0,944 (0,014)	0,761 (0,026)
<i>macroeconómicas</i>			
PLFPT	-54,224 (4,342)	-55,096 (4,322)	-102,161 (5,203)
<i>de negociación colectiva</i>			
IVRS	-0,637 (0,240)	-0,449 (0,271)	-0,924 (0,823)
IPS	1,553 (0,654)	1,064 (0,647)	10,599 (1,883)
<i>de otras instituciones del mercado de trabajo</i>			
SD		0,715 (0,406)	1,243 (1,072)
PE		0,123 (0,095)	0,043 (0,215)
PA			-2,875 (0,439)
R ² ajustada	0,964	0,964	0,960
Log. máxima verosimilitud	-348,001	-348,794	-61,117
Nº países	12	12	12
Nº observaciones	436	436	154
Periodo	1962-1998	1962-1998	1985-1998

Variable dependiente: tasa de desempleo (TP). Variables independientes: *dependiente retardada*: tasa de desempleo del año anterior (TP(-1)); *macroeconómicas*: perturbación del factor de productividad total (PLFPT); *de negociación colectiva*: índice conjunto de centralización y coordinación (IVRS); índice de poder sindical (IPS); *de otras instituciones del mercado de trabajo*: subsidio por desempleo (SD), protección del empleo (PE) y política activas (PA). El resultado del contraste de Hausman es 24,06, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se estima el modelo de efectos fijos, en lugar de aleatorios. Desviación típica entre paréntesis. Los números en **negrita** son estadísticamente significativos con una confianza del 90%.

En la *tabla III.12* se muestran las regresiones en las que se incluyen las interacciones entre las variables institucionales. En este caso, y al igual que en las regresiones sobre los salarios, un mayor índice de centralización-coordinación no compensa los efectos negativos que sobre el desempleo se deriva de un mayor índice de poder sindical.

La interacción de la centralización y los subsidios por desempleo indica una relación negativa, reflejando un refuerzo de la influencia de una mayor centralización-coordinación sobre el desempleo cuando los subsidios se sitúan por encima de la media. En contraste, la interacción del índice de centralización-coordinación con la legislación sobre protección del empleo es positiva en las regresiones en que el periodo se acorta (e e *i*) y negativa en el resto, señalando igualmente, una mayor peso de la centralización-coordinación en su influencia sobre el desempleo.

Con las medidas de políticas activas, el índice de centralización-coordinación no presenta resultados significativos. Igualmente no parece que exista relación entre los sistemas de subsidios por desempleo y el poder de los sindicatos, pues las interacciones no resultan significativas.

La interacción entre el índice de poder sindical y la protección del empleo muestra signo negativo, de lo que se puede deducir que cuando estas variables presentan conjuntamente valores por encima de la media, su influencia sobre la tasa de desempleo se torna negativa, reduciendo así los niveles de desempleo. Esta situación se debe a que los despidos disminuyen pues los trabajadores están más protegidos gracias a mayores costes de despido. Si, además, los sindicatos pueden ejercer también un mayor poder en el mantenimiento de los

puestos de trabajo, dichos despidos resultan aún más complicados, de manera que las tasas de desempleo se reducen.

Por otro lado, el índice de poder sindical ve reforzada su influencia en el desempleo cuando existen fuertes medidas de política activa (no significativa en *i*).

Tabla III.12. Variable dependiente: tasa de desempleo (interacciones)

Modelos	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)
Variables independientes						
<i>dependiente retardada</i>						
TP (T-1)	0,910 (0,016)	0,725 (0,027)	0,918 (0,015)	0,746 (0,026)	0,911 (0,016)	0,725 (0,028)
<i>macroeconómicas</i>						
PLPIB	-55,570 (4,335)	-97,323 (5,778)	-56,360 (4,306)	-98,731 (5,432)	-55,259 (4,347)	-97,668 (5,959)
<i>de negociación colectiva</i>						
IVRS	-0,940 (0,284)	1,682 (1,126)	-0,745 (0,282)	-1,522 (0,856)	-0,792 (0,287)	2,516 (1,379)
IPS	0,750 (0,768)	15,043 (2,020)	2,392 (0,737)	15,999 (1,888)	1,234 (0,860)	12,240 (2,268)
<i>de otras instituciones del mercado de trabajo</i>						
SD	1,479 (0,439)	1,710 (1,115)	1,071 (0,409)	0,715 (1,303)	1,369 (0,443)	1,083 (1,384)
PE	0,360 (0,103)	-0,334 (0,246)	0,252 (0,097)	-0,611 (0,231)	0,358 (0,103)	0,030 (0,332)
PA		-3,904 (0,670)		-4,909 (0,580)		-4,639 (0,885)
<i>interacciones</i>						
IVRS*IPS	0,982 (2,151)	31,654 (5,534)	3,904 (2,028)	20,918 (5,656)	0,880 (2,240)	24,231 (6,378)
IVRS*SD	-6,489 (1,632)	-27,921 (9,954)			-5,423 (1,718)	-26,813 (10,681)
IVRS*PE	-0,955 (0,295)	4,842 (1,556)			-0,062 (0,454)	5,907 (1,969)
IVRS*PA		-2,281 (4,634)				1,435 (5,472)
IPS*SD			-1,113 (2,792)	-6,740 (6,776)	1,130 (2,867)	-5,298 (8,108)
IPS*PE			-3,266 (0,555)	0,951 (1,631)	-2,486 (0,902)	-4,755 (2,373)

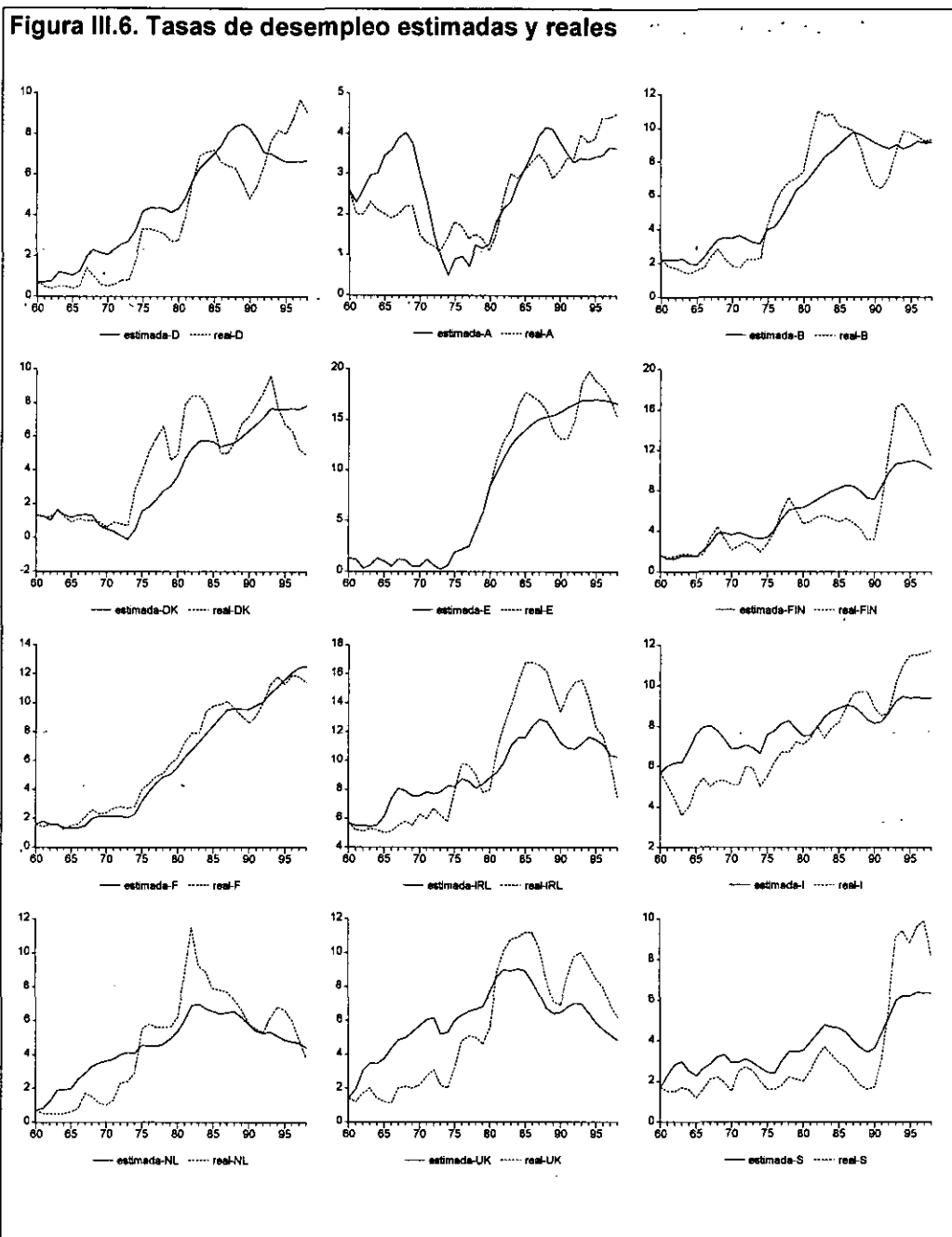
IPS*PA				9,056 (2,332)		4,527 (3,027)
R ² ajustada	0,966	0,961	0,966	0,960	0,966	0,960
Log. máxima verosimilitud	-341,898	-60,291	-341,617	-52,174	-339,454	-56,496
Nº países	12	12	12	12	12	12
Nº observaciones	425	154	425	154	425	154
Periodo	1962-1998	1985-1998	1962-1998	1985-1998	1962-1998	1985-1998

Las interacciones indican desviaciones a la media de la muestra. Desviación típica entre paréntesis. Los números en **negrita** son estadísticamente significativos con una confianza del 90%.

Al igual que en el caso de los salarios, para contrastar la bondad del ajuste, se efectúa una estimación dinámica (de la misma forma que en el caso anterior), a partir de la regresión:

$$\begin{aligned}
 \text{Tasa desempleo} = c_i + 0,910 * \text{Tasa desempleo}_{it-1} - 55,181 * \text{componente} \\
 \text{cíclico factor de productividad total} - 0,827 * \text{índice centra-} \\
 \text{liz.-coordinación} + 1,321 * \text{Índice poder sindical} + 1,370 * \\
 \text{subsidio desempleo} + 0,368 * \text{protección empleo} - 5,533 * \\
 (\text{interacción centraliz.-coord.} * \text{subsidio desempleo}) - 2,508 \\
 * (\text{interacción índice poder sindical} * \text{protección empleo})
 \end{aligned}$$

obteniéndose las estimaciones que se comparan con la tasa de paro real en la *figura III.6*. En este caso, las ecuaciones parecen ajustarse también, en términos generales, aunque el modelo no es capaz de recoger los grandes cambios producidos, sobre todo, en la última década. Posiblemente la razón se deba a que la crisis de inicios de la década de los años noventa tuvo un origen que no se recoge en las variables del modelo (como sucedió en Finlandia y Suecia, por ejemplo).



5.3.3. Crecimiento económico

Por último, se ha efectuado una regresión equivalente sobre el logaritmo del producto interior bruto, a precios de mercado, con el fin

de contrastar que, efectivamente, los resultados obtenidos en las ecuaciones de salarios y desempleo se confirman en el crecimiento económico agregado.

Tabla III.13. Variable dependiente: logaritmo del PIB

Modelos	(I)
Variables independientes	
<i>dependiente retardada</i>	
LPIBPM (T-1)	0,986 (0,002)
<i>macroeconómicas</i>	
PLFPT	1,004 (0,050)
<i>de negociación colectiva</i>	
IVRS	0,014 (0,002)
IPS	0,070 (0,006)
R ² ajustada	0,999
Log. máxima verosimilitud	1.728,654
Nº países	12
Nº observaciones	436
Período	1961-1998

Variable dependiente: logaritmo del PIB a precios de mercado (LPIBPM). Variables independientes: *dependiente retardada*: logaritmo del PIB del año anterior (LPIBPM(-1)); *macroeconómicas*: perturbación en la tendencia de crecimiento del factor de productividad total (PLFPT); *de negociación colectiva*: índice conjunto de centralización y coordinación (IVRS); índice de poder sindical (IPS). El resultado del contraste de Hausman es 109,11, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se estima el modelo de efectos fijos, en lugar de aleatorios.

Desviación típica entre paréntesis. Los números en **negrita** son estadísticamente significativos con una confianza del 90%.

Los resultados más peculiares surgen en la relación entre el crecimiento económico y el índice de poder sindical, que apunta en el mismo sentido. Es decir, los resultados muestran que en los países donde el poder de los sindicatos es alto, también lo es el crecimiento económico. Por tanto, la presencia de sindicatos con capacidad para ejercer presión en el mercado de trabajo convive con un mejor clima económico y una mayor estabilidad, lo cual a su vez, permite una mejor planificación de la inversión.

Resumiendo, en este tercer capítulo se ha planteado la influencia esperada de la estructura de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos, a partir de las características que la configuran, desarrolladas en el capítulo anterior.

Asimismo, se consideran otras instituciones y políticas del mercado de trabajo que pueden resultar relevantes en el análisis, así como las interacciones entre las mismas y las perturbaciones macroeconómicas.

El modelo empírico se basa en la metodología del análisis de datos de panel, aprovechando la utilización series de corte transversal para doce países de la Unión Europea¹⁰² durante el periodo que transcurre entre 1960 y 1998.

Para ello, se ha estimado un modelo de efectos fijos, en la forma *SUR* (*seemingly unrelated regression*), con regresiones sobre los salarios, la tasa de desempleo y el crecimiento económico.

Los resultados más sobresalientes confirman la influencia esperada en cuanto a la estructura de la negociación colectiva: en principio, una mayor centralización-coordinación favorece una mayor moderación salarial y unos menores niveles de desempleo, así como un positivo crecimiento económico. Mientras el índice de poder sindical incide en mayores niveles salariales así como mayores tasas de desempleo. En el caso del crecimiento económico, un poder sindical más elevado apunta una relación directa con el crecimiento económico.

¹⁰² Aunque Portugal estaba inicialmente considerado en el análisis, la falta de algunas series fundamentales ha impedido la incorporación de este país al análisis final. Sin embargo, sí se ha incluido España a pesar de que algunas series se inician con la vuelta a la democracia.

Capítulo IV

Resumen y conclusiones

Para finalizar la investigación, se resumen brevemente las principales hipótesis analizadas, mientras se van desgranando las conclusiones más significativas que, de cada parte de la tesis, se pueden resaltar.

En el **primer capítulo** se revisan, sintéticamente, las principales teorías y modelos que pretenden explicar el funcionamiento del mercado de trabajo, tanto directamente, como, sobre todo, a través de la determinación de los salarios.

La escuela neoclásica permite estudiar el comportamiento del mercado de trabajo a partir de fundamentos microeconómicos, mientras la aportación keynesiana se preocupa más por la interpretación de la demanda agregada. Los institucionalistas son los primeros en hacer hincapié en la importancia de las instituciones del mercado de trabajo, explicando el funcionamiento del mismo no a partir de las consideraciones de maximización individual (como plantea la teoría neoclásica), sino considerando precisamente a las instituciones como determinantes de la conducta maximizadora de los agentes.

Considerando que las situaciones de competencia perfecta que pretenden los neoclásicos no son reales (el trabajo actúa en un mercado no competitivo) se puede concluir, a su vez, que hay dos grandes grupos de teorías que permiten entender por qué hay salarios por encima de los de equilibrio: las teorías de los salarios de eficiencia y las teorías de reparto de renta.

Atendiendo a las teorías de los salarios de eficiencia, éstas se pueden aplicar más concretamente en los países donde la negociación colectiva no adquiere un papel predominante en las relaciones laborales.

Por el contrario, las teorías de reparto de renta son más acordes con la situación de la amplia mayoría de los países europeos, en donde la negociación colectiva es el modo dominante de determinación salarial.

Teniendo en cuenta las posiciones de equilibrio de las curvas de fijación de salarios y de precios, se determina el nivel de desempleo de equilibrio, que es el nivel de desempleo a largo plazo. Así, los diferentes factores que pueden modificar dichas curvas inciden en la tasa de desempleo a la que tiende la economía.

Entre estos factores, destacan las instituciones del mercado de trabajo, siendo la negociación colectiva la principal institución que determina la posición de la curva de salarios, incidiendo por tanto en la tasa de desempleo de equilibrio.

Otras instituciones que influyen de manera directa en la determinación de los salarios son los subsidios por desempleo, el grado de protección del empleo y las políticas activas del mercado de trabajo.

En cuanto a la curva de fijación de precios, que en mercados de competencia imperfecta actúa como la curva de demanda de trabajo para las empresas, son los factores capaces de modificar el margen de beneficios (como el grado de competencia en el mercado de bienes) los que provocan que la curva se desplace en el plano salarios-empleo.

A su vez, se han recogido en el primer capítulo, a grandes rasgos, los principales enfoques que tratan de explicar la evolución y persistencia de las altas tasas de desempleo registradas en Europa, así como la diferencia entre los países, distinguiéndose entre las evidencias empíricas sobre la implicación de las instituciones del mercado de trabajo en la trayectoria del desempleo, y los estudios que exponen la

diferente evolución del desempleo como consecuencia de las interacciones entre las instituciones del mercado de trabajo y las perturbaciones macroeconómicas.

En definitiva, la ecuación de salarios depende de la tasa de desempleo así como de los factores de presión salarial y las perturbaciones macroeconómicas. Asimismo, en la ecuación de desempleo de equilibrio se incluyen también las variables que desplazan la curva de salarios y las perturbaciones macroeconómicas, así como las interacciones que muestran el marco institucional en conjunto.

Entre los factores de presión salarial se incluye un grupo de instituciones del mercado de trabajo que influye, o bien en el proceso de ajuste de los individuos desempleados a los trabajos disponibles vacantes, o bien directamente aumentan los salarios ante un exceso de oferta de trabajo, o ambas formas a la vez.

Entre el primer grupo de factores se encuentran las políticas activas de mercado de trabajo; mientras en el segundo, influyendo directamente sobre los salarios, destacan las características de la estructura de la negociación colectiva; entre el último grupo de factores, que inciden en ambas formas, se encuentran otras instituciones del mercado de trabajo, como son los sistemas de subsidio por desempleo y las regulaciones sobre protección del empleo.

Por tanto, una vez considerada la negociación colectiva como uno de los factores determinantes en el proceso de fijación de salarios y desempleo de equilibrio, es necesario analizar específicamente este instrumento, con el fin de resaltar los rasgos básicos característicos que permiten su comparación. Por ello, el **segundo capítulo** presenta un análisis de los rasgos que determinan los procesos de negociación

colectiva en el entorno de los países de la Unión Europea de los quince.

Ya que la fijación de los salarios en los países de la Unión Europea se lleva a cabo mediante un proceso de negociación, y no bajo el tradicional modelo de oferta y demanda, conviene señalar las características determinantes de los variados sistemas de negociación en el panorama europeo. En este sentido, pues, los salarios no vienen determinados únicamente por los factores internos (como pueda ser la productividad), sino que han de considerarse los factores también externos, que afectan al conjunto de los trabajadores para los que se negocia dicho salario.

Así, en este capítulo segundo se describe brevemente el origen de la negociación colectiva como medio de fijación de las condiciones de trabajo y empleo, en general, y como método para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores, es decir, los actores principales del mercado de trabajo.

Dado que la negociación colectiva es un proceso consensuado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, directamente o mediante las organizaciones que los representan, regula las condiciones de trabajo de determinado ámbito productivo, afectando “a los marcos de competencia de las empresas y al funcionamiento de los mercados, estableciendo las regulaciones básicas de la actividad económica, al mismo tiempo que incorpora elementos básicos de la cohesión social en el ámbito laboral” (Aragón et al., 2003: 165).

Los agentes sociales que están directamente implicados en la negociación colectiva son los trabajadores, por un lado, agrupados básicamente en sindicatos que los representan, y empresarios, por otro,

negociando de manera individual o reunidos en organizaciones empresariales.

Considerando la creciente asalarización de la sociedad europea toma más importancia aún la estructura de los procesos de fijación salarial, pues abarcan a una población relativamente cada vez más numerosa (por encima del ochenta por ciento de la población trabajadora en la mayoría de los países de la Unión).

La representación de esta población, es decir, de los trabajadores se organiza de forma colectiva, con el fin de defender los intereses comunes en el mercado, a través del sindicato. En el entorno del centro de trabajo o la empresa, existen delegados sindicales en prácticamente todos los países europeos, que son los que habitualmente, además, ostentan la capacidad de negociar convenios colectivos en este ámbito.

No obstante, en el ámbito local, o empresarial, existen otras figuras que ostentan la representación de los trabajadores, sobre todo en materia de información. Así, los delegados sindicales conviven con un organismo de representación que, de forma genérica, se denomina comité de empresa, donde los representantes resultan elegidos por todos los trabajadores del centro o la empresa (pertenezcan o no a un sindicato). Normalmente desempeñan funciones de información, consulta y, en algunos casos, también de cogestión (como en Alemania y los países nórdicos). Únicamente en España son estos órganos los encargados de pactar los convenios colectivos de ámbito empresarial.

Cuando la negociación se produce en ámbitos superiores al empresarial son las diferentes organizaciones sindicales representativas las que defienden los intereses de los trabajadores. Dicha representatividad se adquiere mediante la afiliación de los trabajadores o directa-

mente mediante elecciones sindicales (como sucede en Francia y en España).

En aquellos países donde la negociación se realiza en un ámbito superior a la empresa (en la mayoría de los países europeos), las negociaciones se pactan entre los representantes de los trabajadores y las organizaciones empresariales, ya sea en el ámbito sectorial o en el conjunto de la economía. Por ello, en los países europeos se habla, en términos generales, de negociaciones multiempresariales.

El Estado participa en la negociación colectiva por tres vías: como empleador de una buena parte de la población y, sobre todo, a través del marco jurídico e institucional, dejando los contenidos y procedimientos de las negociaciones a los agentes sociales (sindicatos y empresarios), proporcionando el marco de relaciones (regulando únicamente los límites, como la libertad de entablar una negociación colectiva y la autonomía de la misma), como de facto sucede en la mayoría de los países de la Unión Europea; y, en tercer lugar, mediante políticas de rentas, firmando acuerdos tripartitos.

Con todo, el contenido específico (los procedimientos de negociación, los salarios y las condiciones de trabajo) lo determinan, de manera general, los actores sociales.

Otro importante papel que desempeñan los gobiernos de los países considerados corporativistas es un modo de reconciliación para promover el diálogo entre los agentes sociales mediante la concertación macroeconómica (por ejemplo, a través de pactos sociales o pactos por el empleo).

El objeto principal de discusión en las mesas de negociación es el salario, por encima del resto de condiciones de trabajo, aunque entre

los aspectos no pecuniarios destacan el tiempo y la organización del trabajo o la igualdad de oportunidades. En definitiva, los salarios y el tiempo de trabajo constituyen los elementos principales que dan contenido a la relación de trabajo.

Conviene destacar que se está produciendo, por otra parte, un enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva, integrando en los acuerdos la dimensión del empleo (desde la perspectiva de la necesidad de preservar los empleos existentes y desde el impulso a la creación de nuevos puestos de trabajo), lo cual implica la consideración de intereses generales y externos a la propia empresa (Comisión de las Comunidades Europeas, 2000).

Una de las cuestiones clave de la negociación colectiva es su estructura, es decir, el ámbito en el que se negocia, la forma en que se organiza dicha negociación. Así, las características básicas de los diferentes sistemas o modelos de negociación colectiva, en cuanto a su estructura, se centran, principalmente en el ámbito de negociación, el grado de centralización y el grado de coordinación de la negociación colectiva, además de la capacidad que cada parte tiene para ejercer presión y así, influir en los resultados.

Normalmente se emplea el término estructura de la negociación para aludir a los distintos ámbitos en que ésta se lleva a cabo, aunque, en realidad, la estructura de la negociación implica “toda la compleja red de unidades de negociación que existe en un país y en un momento determinados” (Martín Valverde, 1992: 19).

Entonces, al hablar de ámbito de negociación se hace referencia al nivel en el que se concluyen las negociaciones, es decir, en el que se fijan formalmente los salarios, distinguiéndose según el carácter funcional (empresa o centro de trabajo, sector, o conjunto de la econo-

mía, al que se incorpora, en los últimos años, el nivel sectorial transnacional, de ámbito europeo) y territorial (ya sea regional-provincial o municipal).

En este sentido, destaca el que el espacio europeo se ha convertido en un nuevo ámbito de diálogo social, de negociación y articulación coordinada de las políticas y demandas referentes al empleo y la participación de los trabajadores. Desde la incorporación de un nuevo título sobre el empleo al Tratado de la Unión (en Amsterdam, 1997), se han venido intensificando las actuaciones y estrategias coordinadas en la búsqueda de instrumentos comunes de lucha contra el desempleo, reflejadas en la Estrategia Europea del Empleo y en el Pacto Europeo para el Empleo.

Este último concede a las organizaciones sindicales y empresariales una posición fundamental en el desarrollo de las relaciones laborales, con el objetivo de incorporar los procesos de fijación salarial a los de integración económica y fomento del empleo. En este sentido, las recomendaciones en materia de política laboral que manan de la Unión invitan a una mayor participación de los agentes sociales en todo el proceso de lucha contra el desempleo.

En cuanto al aspecto de centralización, se considera que un sistema de negociación colectiva es centralizado cuando las confederaciones sindicales y las organizaciones empresariales pueden influir y controlar los niveles salariales y las pautas de negociación en la economía.

Esta capacidad depende de varios factores, entre los que se destaca el ámbito predominante en el que se realiza la negociación (ya sea empresa, sector o conjunto nacional).

Ya que el ámbito de negociación en la mayoría de los países europeos no es exclusivo, se forma un entramado de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí surge la importancia de este concepto de coordinación, que hace referencia al grado de consenso entre los agentes sociales.

De esta forma pueden separarse los conceptos de centralización y coordinación identificando el primero de ellos con un carácter vertical, mientras la coordinación se podría considerar que tiene un carácter horizontal.

Sin embargo, aunque habitualmente se asocian ambos tipos de modelos, un sistema puede ser descentralizado y, simultáneamente, estar altamente coordinado, debido a acuerdos implícitos, dotando a la coordinación, en muchos casos, de un fuerte carácter informal.

De hecho, una de las formas de coordinación más extendidas en el ámbito europeo viene siendo la firma de pactos sociales, en los que el gobierno mantiene una presencia, en ocasiones directa, y en otras, indirecta, presionando a los agentes sociales en la consecución de los acuerdos.

La ventaja o diferencia fundamental, a la hora de las implicaciones sobre los resultados de las negociaciones, entre los conceptos de centralización y coordinación es que este último indica la capacidad para manejar información sobre el desarrollo agregado y coordinar, de esta forma, el comportamiento de los diferentes agentes en la fijación de los salarios.

Por último, en el segundo capítulo de la tesis, se plantea otra de las características básicas de los sistemas de negociación: la capacidad de presión que los sindicatos pueden ejercer en las rondas de ne-

gociación, con el fin de desequilibrar los resultados a su favor. La mayoría de los trabajos empíricos utilizan, como variable *proxy* para medir la capacidad de presión sindical, la tasa de afiliación a los sindicatos. Sin embargo, a pesar de ser la fuente básica que alimenta el poder sindical, no es la única.

Por ello, se ha construido un índice de poder sindical que recoge la influencia de otras variables significativas, además de la mencionada tasa de afiliación, entre las que se incluyen la tasa de cobertura de la negociación, la gestión del subsidio por desempleo, la conflictividad laboral, la concentración sindical (medida a través del índice de Herfindahl), los costes de despido y el nivel de desempleo.

Cada variable o indicador que influye en el poder de negociación de los sindicatos, así como las cuestiones cualitativas referentes a la gestión del seguro de desempleo, se pondera según la importancia relativa en el índice global de *poder sindical*.

Tabla IV.1. Cuadro resumen de las variables que forman el Índice de Poder Sindical

Indicador	Influencia	Ponderación
Tasa de afiliación sindical	+	0,40
Tasa de cobertura	+	0,20
Conflictividad laboral (huelgas)	+	0,10
Concentración sindical (índice de Herfindahl)	+	0,05
Gestión del subsidio por desempleo (sistema Gante)	+	0,10
Protección del empleo	+	0,05
Tasa de desempleo	-	0,10

Fuente: Elaboración propia.

Para elaborar el índice de poder sindical (IPS) se ha procedido a estandarizar los indicadores, convirtiéndolos todos ellos a valores com-

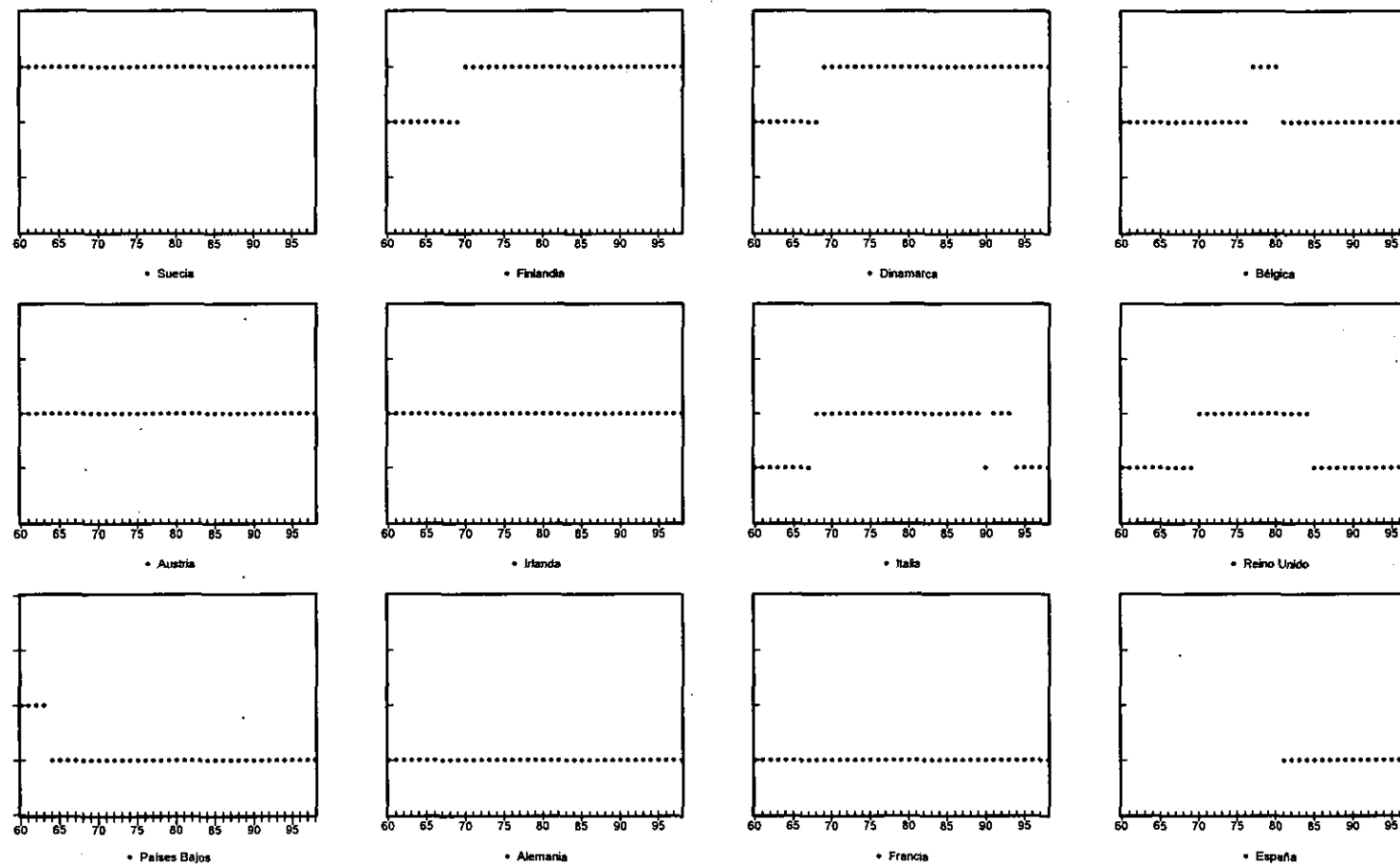
prendidos¹⁰³ entre 0 y 100, asimilando el valor máximo de cada indicador a 100, y relativizando respecto a éste el resto de la serie. El índice de poder sindical se expresa entonces como la suma de todos los indicadores, una vez ponderados por su correspondiente peso. Con este índice se matiza en cierta medida la tasa de afiliación como única fuente de poder de los sindicatos.

Una vez examinados los aspectos básicos de la negociación colectiva, en cuanto a su estructura y el poder que los trabajadores tienen para determinar los resultados de la misma, se establecen los diferentes sistemas de negociación desarrollados en Europa desde 1960.

En lo que respecta al índice de poder sindical, los países se clasifican según sea alto (Suecia, Finlandia y Dinamarca), medio (Bélgica, Austria, Irlanda, Italia y el Reino Unido en buena parte del periodo) o bajo (Países Bajos, Alemania, Francia y España), según se observa en la *figura IV.1*.

¹⁰³ Salvo las variables que influyen de forma negativa, que se han restado de 100, de manera que la incidencia se mide en sentido inverso.

Figura IV.1. Países con alto, medio o bajo índice de poder sindical (1960-1998)



Fuente: Elaboración propia

Tras el primer análisis teórico y la posterior descripción detallada de las características de los diferentes mecanismos y estructura de la negociación colectiva en Europa, en el siguiente capítulo se trasladan los resultados obtenidos al campo del análisis. Por lo tanto, en el **tercer capítulo** se analiza empíricamente la influencia de la negociación colectiva (y otras instituciones y políticas del mercado de trabajo) sobre el resultado macroeconómico de las economías nacionales.

Hay tres mecanismos básicos a través de los cuales la estructura de la negociación colectiva puede influir en los niveles de salario real y en el resultado macroeconómico: mediante la internalización de las externalidades, gracias a la coordinación de las expectativas y a través del poder de mercado que ejerza. Son estos mecanismos los que se instrumentan gracias a los rasgos característicos desarrollados en el segundo capítulo: centralización, coordinación y poder sindical.

El principal mecanismo por el que los sistemas centralizados pueden obtener mejores resultados económicos es la capacidad de internalizar las externalidades negativas provocadas por los incrementos salariales de unos empleados sobre el resto. De este modo, las demandas salariales se moderan, y con ello, el impacto negativo sobre el empleo, al considerar los efectos perniciosos que un exceso de incrementos salariales ejercería (dadas las condiciones específicas del entorno económico) sobre el conjunto de la economía.

Sin embargo, los sistemas descentralizados (es decir, aquellos donde la negociación colectiva se lleva a cabo en el ámbito empresarial), a pesar de no internalizar los efectos negativos de los incrementos salariales, son capaces de obtener buenos resultados gracias a la mayor adaptación al entorno competitivo en que se inserta la empresa.

En consecuencia, la competencia en los mercados de productos tiende a frenar las demandas tanto sindicales como empresariales, pues evita el traslado sistemático de los incrementos salariales a los precios de los productos.

En definitiva, la centralización de la negociación colectiva influye en los resultados macroeconómicos mediante dos procesos: la internalización de las externalidades y el reto de la presión competitiva. En el primer caso, los sistemas centralizados son los que pueden obtener los mejores resultados; mientras en el segundo, son los sistemas descentralizados los que hacen frente a una mayor presión competitiva, de modo que, mediante la moderación salarial que logran, conjuntamente, pueden alcanzar buenos resultados macroeconómicos.

A través de la coordinación de la negociación colectiva, como se señala en el segundo capítulo, se pueden internalizar las externalidades, ya que las partes de la negociación, al tener una información más completa, son capaces de considerar las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones.

De esta forma, los resultados macroeconómicos esperados de los sistemas de negociación coordinada son similares a los previstos de los sistemas centralizados, aunque no coinciden invariablemente los dos tipos de sistemas. En principio, aquellos con altos niveles de centralización también están altamente coordinados. Sin embargo, la inversa no siempre es cierta: en Alemania, la negociación se lleva a cabo esencialmente en el ámbito sectorial, pero con un fuerte grado de coordinación, del tipo "patrón o modelo" a seguir, actuando de hecho como si hubiera un elevado nivel de centralización. Lo mismo se puede decir de Japón y su "ofensiva de primavera", en donde las negociaciones empresariales se realizan en un breve y común espacio de tiempo (la

primavera), a modo de centralización, en el sentido en que los agentes sociales tienen en cuenta las repercusiones externas de sus decisiones, internalizando por tanto los efectos negativos que de ellas se derivan.

En cuanto al poder de los sindicatos, cuanto mayor es, más capacidad para presionar al alza sobre los salarios, redundando en mayores tasas de desempleo. Sin embargo, un poder de los sindicatos más elevado también permite mayores incentivos a la cooperación.

Por lo tanto, la teoría predice que un elevado poder sindical puede tener repercusiones negativas sobre los niveles salariales y la tasa de desempleo. No obstante, conviene recordar que precisamente gracias a una mayor participación de los sindicatos, es posible alcanzar un mayor grado de coordinación, con los consiguientes beneficios en términos de resultados económicos que conlleva.

Hay otras instituciones y políticas del mercado de trabajo que tienen una influencia significativa en los resultados del mismo, como son el sistema de prestaciones por desempleo, las regulaciones sobre protección del empleo y las políticas activas del mercado de trabajo.

Por ejemplo, los subsidios por desempleo es probable que influyan en los resultados macroeconómicos por una doble vía, directamente, sobre la rapidez del ajuste entre desempleados y puestos vacantes (por tanto, operando sobre el nivel de desempleo de equilibrio) y sobre los salarios.

En el caso de las regulaciones sobre protección del empleo, según las teorías y modelos descritos en el capítulo primero, unos elevados costes de rotación (en este caso de despido) dotan a los trabajadores internos de una mayor capacidad de presión salarial, lo cual se

considera que incide negativamente en el nivel de desempleo de equilibrio.

Además, la existencia de unos altos costes de despido también implica que las empresas se vuelven más renuentes a contratar, ya que los futuros costes de despido aumentan. Esto lleva a un menor flujo del desempleo al empleo, es decir, una mayor duración del desempleo. Es posible sin embargo que, a largo plazo, los efectos en uno y otro sentido se compensen, de manera que el efecto neto sobre el desempleo sea insignificante (Calmfors y Holmlund, 2000).

En cuanto a las políticas activas de mercado de trabajo, aunque se implementan con el objetivo de lucha directa contra el desempleo, también pueden incidir en la determinación de los salarios, afectando a los incentivos de moderación salarial por parte de los sindicatos. En este sentido, pueden incrementar la presión salarial del mismo modo que los subsidios por desempleo (al disminuir las pérdidas de renta asociadas al desempleo). No obstante, es posible que suceda el caso contrario, al reducir los puestos de trabajo disponibles, gracias al mantenimiento de la oferta efectiva de empleo, aumentando la competencia por las vacantes de empleo, disminuyendo de esta forma la presión salarial.

A su vez, los resultados derivados de las variables de determinación salarial pueden verse reforzados o, por el contrario, compensados, cuando interactúan, de modo que el efecto de cada institución depende del marco institucional como conjunto.

Por último, las perturbaciones macroeconómicas permiten explicar las desviaciones del desempleo respecto al nivel de equilibrio, en el corto plazo, por tanto, la persistencia del propio desempleo, entendida

de forma endógena. En consecuencia, se debe tener en cuenta:

Partiendo de estas consideraciones se ha construido un modelo de *datos de panel*, en el que se combina la información en estadísticas de corte transversal (para los doce países de la Unión Europea considerados) y para una larga serie temporal (que abarca el periodo entre los años 1960 y 1998), con el objeto de contrastar si la influencia es similar a lo largo del tiempo y entre los distintos países, recogiendo para ello la heterogeneidad no observable.

Se aplica un método de *efectos fijos*, con corrección de la heteroscedasticidad entre países y la correlación contemporánea (*SUR*), del que se concluyen los siguientes resultados.

Un primer bloque de regresiones refleja la relación existente entre el logaritmo de la **compensación real a los empleados** y las principales instituciones del mercado de trabajo (especialmente las referentes a la negociación colectiva), las interacciones que puedan influir en el comportamiento conjunto de las diferentes variables institucionales y las perturbaciones económicas (recogidas mediante las variaciones cíclicas del PIB). Además, se incluye la propia variable dependiente retardada, para reflejar el lento proceso de ajuste de los salarios, y la tendencia de la productividad del trabajo, que alimenta la evolución de los salarios.

La comparación entre los resultados esperados y los obtenidos se recoge de forma resumida en la *tabla IV.2*.

Tabla IV.2. Resultados significativos en las regresiones efectuadas sobre salarios

VARIABLES	ESPERADOS	OBTENIDOS
Salarios del año anterior (\pm)	La variable endógena retardada recoge la lenta respuesta de los salarios	El alto coeficiente resultante confirma una fuerte rigidez salarial
MACROECONÓMICAS		
Tasa de desempleo (\pm)	Se espera que la tasa de desempleo tenga un impacto negativo sobre los salarios	Relación inversa, aunque con coeficiente muy pequeño, lo cual refuerza la idea de rigidez salarial
Tendencia de la productividad laboral (\pm)	La productividad laboral es el factor interno que determina la posición de la curva de salarios	Relación directa, pues la productividad del trabajo es uno de los componentes salariales
Perturbaciones en el crecimiento económico (\pm)	Se supone que los salarios se ven afectados positivamente por los impactos de las perturbaciones favorables en el crecimiento económico	Relación directa, indicando, efectivamente, que en las fases expansivas los salarios son más elevados, mientras en las épocas recesivas, los salarios ven mermada su cuantía
NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
Índice conjunto de centralización-coordinación (\pm)	Los salarios tienden más a la moderación en economías centralizadas - coordinadas, que son capaces de internalizar las externalidades negativas. La presión salarial es menor cuanto más centralizados-coordinados estén los sistemas de negociación. Sin embargo, la hipótesis que plantean (Calmfors y Driffill 1988) es que son los sistemas tanto muy centralizados - coordinados, como los muy descentralizados - descoordinados, los que derivan en una menor presión salarial, obteniendo por ello mejores resultados agregados	Relación inversa, lo cual señala que cuanto más centralizado-coordinado sea un sistema de negociación, más probabilidades de internalizar las externalidades y, con ello, lograr una moderación de los salarios
Índice de poder sindical (\pm)	Se considera que un mayor poder de los sindicatos en las mesas negociadoras deriva en una mayor presión salarial	Relación directa, confirmando la influencia prevista, registrándose unos salarios más elevados cuando los sindicatos gozan de mayor poder
OTRAS INSTITUCIONES Y POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO		
Sistema de subsidios por desempleo (\pm)	Unos elevados subsidios por desempleo pueden tener un impacto directo sobre los salarios, ya que estos subsidios disminuyen el coste de permanecer en desempleo, relajando los incentivos para evitar dicha situación	Relación inversa, que no es la esperada. Hay dos posibles explicaciones: por un lado, la dificultad de medición homogénea del indicador y, por otro, la evolución dispar de los subsidios por desempleo en los países europeos
Legislación sobre protección del empleo (\pm)	La protección del empleo puede tener un impacto positivo sobre los salarios, posiblemente a través de las mejores posiciones de apropiación de parte de la renta de los trabajadores internos	No resulta significativo, aunque sí presenta el signo previsto, con un coeficiente muy pequeño, lo cual puede indicar, de nuevo, las dificultades de homogeneidad en la medición
Políticas activas del mercado de trabajo (\pm)	Indirectamente, debido al efecto desplazamiento, las políticas activas pueden tener un impacto positivo sobre los salarios. Pero, debido a la reducción del número de puestos vacantes y a la mayor competencia por los puestos de trabajo, pueden presionar a favor de una moderación salarial	Relación negativa, confirmándose el mayor peso de la pérdida de riesgos asociados al desempleo que la competencia por los menores puestos de trabajo vacantes
INTERACCIONES		
Índices de centralización-coordinación y poder sindical (\pm)	Como señalan Nickell y Layard (1999), es posible que, si la coordinación es de tipo informal, en situaciones de alto poder sindical, la presión salarial se traslade al desempleo sin que la coordinación pueda compensarla	La relación directa muestra la mayor entidad del poder sindical, con lo cual, una elevada centralización-coordinación no logra compensar la relación del índice de poder sindical sobre los salarios

Fuente: Elaboración propia.

Así, la principal referencia de los salarios, resulta la variable salarial del año anterior, reflejándose de esta forma una fuerte rigidez de los mismos a través del alto coeficiente resultante.

A su vez, la tasa de desempleo señala la relación negativa existente entre ambas variables: la tasa de desempleo presiona negativamente sobre los salarios. Es decir, las demandas que los trabajadores hacen sobre incrementos del salario real aumentan cuando el nivel de desempleo es bajo, ya que los costes que para los trabajadores supone presionar al alza sobre los salarios se reducen (existen más opciones alternativas en el mercado de trabajo). Por el contrario, el coeficiente es muy pequeño, lo cual indica, de nuevo, la rigidez que presentan los salarios ante la situación negativa del mercado de trabajo.

En cuanto a las variables macroeconómicas, éstas permiten reforzar la idea de la resistencia de los salarios a la baja, a pesar de que haya exceso de oferta en el mercado de trabajo. Como era de esperar, la tendencia de la productividad del trabajo indica una relación positiva, ya que es una de las fuentes de alimentación de los propios salarios. Del mismo modo, las perturbaciones que destacan los cambios en el crecimiento económico, aparecen siempre significativas, mostrando una fuerte relación positiva con los salarios reales.

El índice que engloba conjuntamente las características de centralización y coordinación de la negociación colectiva, presenta signo negativo, lo cual indica que allí donde los países apuntan sistemas de negociación de elevada centralización - coordinación, la evolución de los salarios es menor, es decir, estos sistemas se relacionan con moderaciones salariales. Esta situación podría explicarse por la capacidad que los modelos centralizados tienen para internalizar las externalida-

des negativas provocadas por incrementos salariales derivados de los convenios colectivos.

Por el contrario, el índice de poder sindical (construido en el capítulo segundo de la tesis) presenta signo positivo, reflejando la presión que los sindicatos pueden ejercer sobre los salarios al alza. En definitiva, resalta los acuerdos más favorables, en lo que respecta a los salarios, que los sindicatos que más fuerza representan en el conjunto de la economía pueden alcanzar en la negociación.

A estas variables iniciales se añaden otras instituciones del mercado de trabajo relevantes, como son los sistemas de subsidios por desempleo (recogidos en un indicador sintético de la OCDE, que se define a partir de los promedios de las tasas brutas de sustitución de los subsidios de desempleo para diversos niveles de renta, diferentes tipos de situaciones familiares varias duraciones temporales) y el índice de protección del empleo (construido a partir de las regulaciones sobre los costes de despido), para las cuales existen datos que abarcan todo el periodo.

Los sistemas de subsidios por desempleo revelan una relación negativa con los salarios, lo cual, en principio, parece contradecir la teoría. Según ésta, un generoso sistema de subsidios por desempleo sugiere una disminución de la pérdida de renta asociada al desempleo y, por tanto, relaja los incentivos para evitar tal situación. Por ello, a priori, se considera que es capaz de reflejar una mayor presión sobre los salarios por parte de los trabajadores (a quienes la opción de quedarse sin empleo les resulta menos costosa). Estos resultados son los que recogen otros investigadores en análisis similares.

Sin embargo, Calmfors y Holmlund (2000: 119) indican que no

todos los trabajos empíricos sobre determinación de salarios han demostrado que unos mayores subsidios por desempleo incidan en mayores subidas salariales.

Los subsidios por desempleo han mostrado una tendencia muy desigual entre los países europeos lo largo del periodo completo, aumentando en la mitad de los países, pero disminuyendo en otros. Por ello, además de por la parcialidad del índice empleado, los resultados obtenidos *no pueden considerarse consistentes en este aspecto*.

El índice de protección del empleo sí presenta el signo positivo esperado, de lo cual se podría deducir que, gracias a la posición reforzada que adquieren los trabajadores (*insiders*) pueden incidir en mayores incrementos salariales. Es decir, los trabajadores que ven asegurado su futuro gracias a unos elevados costes de despido (en definitiva, a procedimientos que regulan los términos de los despidos de los trabajadores empleados más estrictos), ejercen una mayor presión al alza sobre los salarios. Sin embargo, los resultados obtenidos mediante este índice de protección del empleo no son significativos, desechándose por tanto su utilización.

Las políticas activas del mercado de trabajo, aunque planteadas con el objetivo de *luchas contra el desempleo*, aparecen implicadas también en la determinación salarial. Los resultados apuntan una relación inversa, mostrando un mayor efecto de la competencia sobre los puestos de trabajo, lo cual presiona sobre los salarios a la baja.

Con la incorporación de interacciones a la regresión, el objetivo es medir las complementariedades o compensaciones que entre las diferentes instituciones del mercado de trabajo se pueden producir. En realidad, el efecto de cada una de las instituciones de presión salarial, depende del marco institucional común en el que actúan. De esta for-

ma; se pueden entender las interacciones como los efectos de cada institución dependiendo del resto.

Por ejemplo, en el caso de las interacciones entre el índice de centralización-coordinación y el de poder sindical, aunque se presume una cierta compensación (en sistemas donde se negocia en un entorno de alta coordinación, es posible que se contrarreste completamente el negativo impacto de los sindicatos sobre la presión salarial).

Con todo, como señalan Nickell y Layard (1999), también puede darse el caso de que, en aquellos sistemas donde la coordinación se lleva a cabo de manera informal, con altos índices de poder sindical (como sucede en algunos países nórdicos), este efecto de compensación desaparezca. Es decir, la fragilidad que supone la coordinación informal (que se sugiere en un coeficiente menor del índice de centralización-coordinación respecto al de poder sindical en todas las regresiones) se refleja en la traslación directa al desempleo del alza salarial derivado de los altos poderes sindicales que ejercen una mayor presión, sin que una cierta coordinación pueda compensarla.

Las interacciones entre la tasa de desempleo y las variables de los sistemas de negociación colectiva señalan, no aparecen significativas, en términos generales, sucediendo lo mismo con el resto de interacciones (entre las distintas instituciones del mercado de trabajo), por lo que no parece que entre las instituciones elegidas haya fuertes vínculos e interrelaciones como para que la reforma que se lleve a cabo en cualquiera de ellas afecte significativamente a la influencia que el conjunto institucional representa sobre los salarios.

En definitiva, de las regresiones realizadas sobre los salarios reales se puede concluir, en términos generales, que hay una fuerte rigi-

dez salarial; además, se ven afectados negativamente por la situación del mercado de trabajo reflejada en la tasa de desempleo. Por otra parte, los principales impactos de las instituciones del mercado de trabajo sobre los salarios provienen de la configuración de los sistemas de negociación colectiva (la centralización-coordinación de la misma y el poder que presentan los sindicatos), mientras el resto de instituciones laborales consideradas reflejan resultados un tanto ambiguos.

Así, las variables que caracterizan los sistemas de negociación colectiva se perfilan considerablemente importantes en la configuración de la determinación salarial.

En cuanto a las **regresiones de la tasa de desempleo** se construyen de manera equivalente a las planteadas respecto a los salarios. Es decir, se hacen sobre su propio valor retardado (con el fin de recoger la persistencia); sobre las variables institucionales básicas de los sistemas de negociación colectiva, es decir, el índice que reúne conjuntamente la centralización y la coordinación de la negociación colectiva, así como el índice de poder sindical; otras variables institucionales y políticas relevantes, como son los sistemas de subsidios por desempleo, un índice de protección del empleo y una medida de la intensidad del gasto en políticas activas de mercado de trabajo; las complementariedades entre las distintas instituciones del mercado de trabajo; y las perturbaciones que destacan los cambios tecnológicos, medidas a través del componente cíclico del factor de productividad total.

De nuevo, los resultados obtenidos se comparan con los presupuestos en la siguiente *tabla IV.3*.

Tabla IV.3. Resultados significativos en las regresiones efectuadas sobre la tasa de desempleo

VARIABLES	ESPERADOS	OBTENIDOS
Tasa de desempleo del año anterior (\pm)	La variable endógena retardada recoge la persistencia de las tasas de desempleo	Alta persistencia de las tasas de desempleo, confirmada con el alto coeficiente obtenido
MACROECONÓMICAS		
Componente cíclico del factor de productividad total (\pm)	Si a la desaceleración de la productividad total no le acompaña una disminución del ritmo de crecimiento salarial, provoca una caída de la demanda de trabajo	Relación inversa, mostrando cómo ante la desaceleración del factor de productividad total se elevan las tasas de desempleo
NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
Índice de centralización-coordinación (\pm)	Los sistemas de negociación colectiva centralizados - coordinados influyen de manera indirecta sobre la tasa de desempleo (a través de la presión que los salarios trasladan al desempleo), de forma que las negociaciones más centralizadas consi-guen menores tasas de desempleo gracias a la moderación salarial que se logra. En el caso en el que los sistemas muy descentralizados estén sujetos a una fuerte presión competitiva es posible (Calmfors y Driffill, 1988), que se traslade una menor moderación salarial a una inferior tasa de desempleo	La relación inversa denota la confirmación de los resultados obtenidos en las regre-siones efectuadas sobre los salarios, señalando que una mayor centralización-coordinación tiene influye provechosamente en la tasa de desempleo .
Índice de poder sindical (\pm)	Sindicatos con más poder de negociación, ejercerán una mayor presión sobre los salarios, que desembocará en una tasa de desempleo más elevada	De nuevo la relación directa ratifica los resultados de las regresiones sobre los salarios
OTRAS INSTITUCIONES Y POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO		
Sistema de subsidios por des-empleo (\pm)	Unas elevadas prestaciones por desempleo reducen la intensidad de la búsqueda de empleo, esperándose por tanto una elevación de las tasas de desempleo	Relación directa, indicando que se reduce la intensidad de la búsqueda de empleo
Legislación sobre protección del empleo (\pm)	Por un lado, resulta más caro despedir (-desempleo) pero, por otro, también resulta más caro contratar (+desempleo). Además, es más probable que los que se incorpo-ran al mercado laboral desde la inactividad entren directamente en el desempleo (+desempleo)	Muestra una relación. A pesar de ser un instrumento creado para proteger el em-pleo, pesa más el efecto negativo que supone el aumento del coste del factor traba-jo. Los resultados han de tomarse con cautela debido a la ya mencionada dificultad de medir de forma homogénea las legislaciones nacionales
Políticas activas del mercado de trabajo (\pm)	Las políticas activas se implementan específicamente para luchar contra el desem-pleo, siendo uno de sus principales objetivos (y logros) mejorar el ajuste entre los puestos vacantes y las personas desempleadas	La relación negativa entre el gasto en políticas activas por desempleado reafirma la bondad de estas medidas como instrumentos de lucha contra el desempleo
INTERACCIONES		
Índices de centralización-coordinación y poder sindical (\pm)	Se supone que una mayor capacidad de presión sindical se puede compensar en los sistemas coordinados, que internalizan las externalidades negativas. También es posible que, si la coordinación es de tipo informal, en situaciones de alto poder sindical, la presión salarial se traslade al desempleo	La relación positiva, de la misma forma que en el caso de las regresiones sobre los salarios, revela la mayor influencia del poder sindical sobre los efectos de la centrali-zación-coordinación sobre el desempleo
Índice de centralización-coordinación y subsidios por desempleo		La relación negativa denota la mayor influencia de la centralización-coordinación sobre la tasa de desempleo
Índice de poder sindical y protec-ción del empleo (\pm)	Cuando la protección del empleo es elevada, los sindicatos ven reforzado su poder sindical, en el sentido en que resulta más difícil despedir a los trabajadores.	La relación negativa se debe a que los despidos disminuyen, pues los trabajadores están más protegidos gracias a mayores costes de despido y, si además los sindica-tos pueden ejercer también un mayor poder en el mantenimiento de los puestos de trabajo, dichos despidos resultan aún más complicados, reduciéndose el desempleo

Fuente: Elaboración propia.

La inclusión de la tasa de desempleo retardada permite recoger la persistencia del desempleo, es decir, la lenta tendencia que muestra a la hora de ajustarse de nuevo al equilibrio. El alto coeficiente que muestra, posiblemente, dificulta la capacidad del resto de variables para captar completamente la propia evolución del desempleo.

Las perturbaciones de los cambios tecnológicos señalan una relación negativa con la tasa de desempleo. Es decir, ante una perturbación tecnológica (por ejemplo, la desaceleración del factor de productividad total) el desempleo refleja una tasa más abultada.

Las variables que destacan las características fundamentales de los sistemas de negociación colectiva muestran los signos esperados y son significativas. Además, confirman los resultados derivados de las regresiones sobre los salarios.

El índice conjunto de centralización-coordinación influye de manera indirecta sobre la tasa de desempleo (a través de la presión que los salarios trasladan al desempleo). Además, tal y como se señala en el capítulo III, los sistemas de negociación más centralizados o coordinados son capaces de internalizar las externalidades negativas, cuestión que se refleja en demandas salariales más moderadas, lo cual, a su vez, incide en menores tasas de desempleo en el conjunto de la economía. De ahí el signo negativo que en todas las ecuaciones muestra este índice conjunto de centralización-coordinación.

El coeficiente significativo y positivo del índice de poder sindical confirma la relación existente entre una mayor fuerza sindical y tasas de desempleo más elevadas. Esta conexión ya se apuntaba en la regresión sobre los salarios, pues es precisamente debido al empuje al alza que sobre los salarios puede realizar un sistema en que los sindi-

catos tengan más fuerza el que se traslada a tasas de desempleo más altas.

En cuanto a las otras instituciones del mercado de trabajo, se incluyen los sistemas de subsidios por desempleo y el índice de protección del empleo para todo el periodo. Del gasto en políticas activas del mercado de trabajo, sin embargo, únicamente existen estadísticas a partir del año 1985, reduciéndose considerablemente la muestra.

Cuando existen sistemas con elevadas prestaciones por desempleo se registra una tasa de desempleo más elevada, lo cual destaca la reducción que se produce en la intensidad de búsqueda de empleo. Esto determina que los trabajadores que han quedado sin empleo no traten de revertir esa situación rápidamente, engrosando así las tasas de desempleo. Aunque la presión sobre los salarios no resultaba en los términos esperados, sí lo es la relación existente entre los subsidios y la tasa de desempleo.

El coeficiente del índice de protección del empleo revela una relación positiva con la tasa de desempleo, de manera que se entiende que, en este caso, las empresas se muestran más cautas a la hora de contratar nuevos trabajadores, lo cual ralentiza la velocidad con que los desempleados se incorporan al empleo, compensando entonces el hecho de que los costes de despido protegen a los trabajadores; impidiendo un flujo de salida del empleo hacia el desempleo.

Las políticas activas del mercado de trabajo (medidas en gasto en porcentaje del PIB por desempleado) señalan la relación negativa con la tasa de desempleo, para cuyo fin se implementan. Estas políticas surgen con el objetivo específico de luchar contra el desempleo, siendo una de las principales metas mejorar el ajuste entre los puestos

vacantes y las personas desempleadas.

Las interacciones entre las instituciones del mercado de trabajo, que permiten comparar la relación en el conjunto institucional, únicamente destacan resultados significativos en el caso de la interacción del índice de centralización-coordinación y los sistemas de subsidio por desempleo, que presenta relación negativa, reflejando un refuerzo de la influencia de una mayor centralización-coordinación sobre el desempleo cuando los subsidios se sitúan por encima de la media; y en el caso de la interacción entre el índice de poder sindical y la protección del empleo, que muestra signo negativo, de lo que se puede deducir que cuando estas variables presentan conjuntamente valores por encima de la media, su influencia sobre la tasa de desempleo se torna negativa, reduciendo así los niveles de desempleo. Esta situación se debe a que los despidos disminuyen pues los trabajadores están más protegidos gracias a mayores costes de despido y, si además los sindicatos pueden ejercer también un mayor poder en el mantenimiento de los puestos de trabajo, dichos despidos resultan aún más complicados, de manera que las tasas de desempleo se reducen.

Adicionalmente, conviene señalar que el grado de coordinación de los sistemas de negociación colectiva no compensa los efectos del índice de poder sindical sobre el desempleo. Este resultado es acorde con el ya obtenido en la regresión sobre los salarios.

Se puede concluir así, a partir de las regresiones realizadas sobre la tasa de desempleo, que muestra una fuerte persistencia, recogida en el valor de la variable endógena retardada, al igual que en las regresiones realizadas sobre los salarios. De nuevo las variables que caracterizan los sistemas de negociación se convierten en elementos clave en su relación con las tasas de desempleo. Las otras variables

institucionales presentan resultados acordes con la teoría anteriormente expuesta, aunque las interacciones no aportan, en general, mayor información.

En cuanto a las regresiones sobre el crecimiento económico, la relación más destacada es la que se obtiene del índice de poder sindical, que apunta en el mismo sentido que el crecimiento del PIB: por tanto, cuando el poder de los sindicatos es elevado, también lo es el crecimiento económico.

En definitiva, el análisis realizado, sin mostrar una relación determinista, sí permite resaltar la importancia que los principales rasgos de los sistemas de negociación desempeñan en la evolución de los componentes del mercado de trabajo, específicamente, en los salarios y la tasa de desempleo.

De esta manera, los resultados confirman que los países con sistemas de negociación colectiva relativamente más centralizados o coordinados, son capaces de obtener buenos resultados en términos de menores niveles de desempleo y de crecimiento económico, mientras es posible que alcancen una moderación salarial que les permita lograr dicha evolución positiva.

Sin embargo, no se puede considerar el que un aumento de los salarios sea intrínsecamente negativo; lo que realmente supone un freno a la marcha de la economía, en todo caso, es una fuerte rigidez de los salarios ante las circunstancias de la coyuntura económica y la situación del mercado laboral. Como se señala en el primer capítulo, hay casos en que los empresarios no sólo están dispuestos, si no que prefieren pagar salarios más elevados a los que corresponderían al equilibrio (por ejemplo, según las teorías de los salarios de eficiencia), con el

fin de fomentar el crecimiento de la productividad.

Por ello, otra de las conclusiones destacadas es el papel de los sindicatos en el comportamiento macroeconómico: los resultados obtenidos muestran una influencia negativa sobre los niveles de desempleo, ya que un fuerte poder sindical convive con elevadas tasas de desempleo. Pero de las regresiones sobre el crecimiento económico y sobre los salarios, se puede deducir que el poder de los sindicatos ayuda a alcanzar mayores cotas de ambas variables.

Así, aunque un elevado poder sindical no se refleje en una moderación salarial más acentuada, contribuye a mejorar la posición de los trabajadores.

Y en este sentido, desde la Unión Europea, se viene fomentando la participación de los agentes sociales en el proceso de determinación de las condiciones de empleo, por el papel estabilizador que desempeñan -lo cual permite un mayor desarrollo económico, ya que gracias a una mayor estabilidad, se puede planificar e invertir adecuadamente- en un entorno de mundialización en que la capacidad competitiva únicamente mediante menores costes no resulta la más adecuada para el contexto europeo, que quiere "convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y avanzada del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social", tal y como refleja la Agenda de Lisboa.

Además, una mayor participación implica también una mejor y más completa información de la situación real de cada empresa y sector en la que los sindicatos negocian las condiciones laborales. Esta mayor información permite que los representantes de los trabajadores adecuen sus demandas al entorno competitivo concreto, convirtiéndose en la futura clave de las negociaciones colectivas.

Por lo tanto, más que de una descentralización, se trata de lograr, como denominan Traxler et al. (2001), una *descentralización coordinada* de la negociación colectiva, que permita un mayor ajuste de las condiciones laborales al entorno competitivo empresarial, al mismo tiempo que, gracias a la coordinación de las estrategias, en cierta medida se internalicen las externalidades negativas.

En este camino van dirigidas las recomendaciones y directrices europeas, así como los objetivos de los propios sindicatos, de forma que el panorama de la negociación colectiva en Europa resulta alentador.

Bibliografía

- ABELLÁN, C. y SAMPEDRO, E. (2000): *Duración del desempleo y negociación colectiva en España*, Documento de Trabajo de la Universidad de Oviedo, nº 210-00 (<http://www19.uniovi.es/econo/doctrabajo>).
- ABELLÁN, C.; FELGUEROSO, J. y LORENCES, L. (1997): "La negociación colectiva en España: una reforma pendiente", en *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 250-260.
- ADNETT, N. (1996): *European labour markets: analysis and policy*, Longman Publishing, Nueva York.
- AIDT, T. Y TZANNATOS, Z. (2002): *Unions and collective bargaining - economic effects in a global environment*, Banco Mundial, Washington D.C. (<http://www-wds.world-bank.org>).
- AIDT, T. Y TZANNATOS, Z. (2001): *The Cost and Benefits of Collective Bargaining*, Social Protection Discussion Paper, SP 120, World Bank (<http://www.econ.cam.ac.uk/faculty/aidt/papers/collective.pdf>).
- AKERLOF, G. (1984): "Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views", en *American Economic Review*, nº 2, vol. 774, mayo, pp. 79-83.
- ANDERSEN, T. M. (2003): *Wage Formation and European Integration*, European Union Economic Papers, nº 188, julio, Comisión Europea (http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/economic_papers/2003/ecp188en.pdf).
- ANDREWS, M. Y NAYLOR, R. (1994): "Declining Union Density in the 1980s: What Do Panel Data Tell Us?", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 32, nº 3, septiembre, pp. 413-431.
- ARAGÓN MEDINA, J. (Dir.); ROCHA SÁNCHEZ, F. Y BONINO COVAS, C. (2003): *La negociación colectiva como un instrumento para la cohesión territorial: aportaciones a un debate complejo*, Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de mayo, DOC 2/2003 (<http://www.ccoo.es/1mayo/publicaciones/doctrab/doc203.pdf>).

- ARELLANO, M. Y BOVER, O. (1990): "La econometría de datos de panel", en *Investigaciones Económicas*, Vol. XIV, nº 1, pp. 3-45 (<ftp://ftp.funep.es/InvEcon/paperArchive/Ene1990/v14i1a1.pdf>).
- ARELLANO, M. Y HONORÉ, B. (2000): *Panel data models. Some recent developments*, Working Paper CEMFI, nº 0016, noviembre (<http://www.cemfi.es>).
- ASHENFELTER, O. C. Y CARD, D. (eds.) (1999): *Handbook of labor economics*, Elsevier Science B.V.- North Holland, Amsterdam, Volumen 3A-C.
- ASHIAGBOR, D. (2001): "EMU and the Shift in the European Labour Law Agenda: From "Social Policy" to "Employment Policy"", en *European Law Journal*, vol. 7, nº 3, septiembre, pp. 311-330.
- AUER, P. (ed.) (2001): *Changing labour markets in Europe. The role of institutions and policies*, ILO, Ginebra.
- AURIOLES, J. Y MANZANERA, E. (coord.) (2002): *Cuestiones clave de la economía española. Perspectivas actuales, 2001*, Pirámide y centra, Madrid.
- AZARIADIS, C. (1975): "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", en *Journal of Political Economy*, nº 6, vol. 83, diciembre, pp. 1183-1202.
- BAKER, D.; GLYN, A.; HOWELL, D. Y SCHMITT, J. (2002): *Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Case for Deregulation*, DRAFT, Sept. 17, 2002 (http://www.ces.fas.harvard.edu/CES_calendar/Labor_Market_Institut.pdf).
- BALTAGI, B. H. (1995): *Econometric Analysis of Panel Data*, John Wilwy & Sons, West Sussex.
- BARKBU, B. B.; NYMOEN, R. Y ROED, K. (2003): "Wage coordination and unemployment dynamics in Norway and Sweden", en *The Journal of Socio-Economics*, vol. 32, pp. 37-58.

- BARREL, R. Y DURY, K. (2001): "*Asymmetric Labour Markets in a Coverging Europe: do Differences Matter?*", Working Paper nº 2 / enero 2001, European Network of Economic Policy Research Institutes.
- BARTH, E. Y ZWEIMÜLLER, J. (1995): "Relative wages under decentralized and corporatist bargaining systems", en *Scandinavian Journal of Economics*, 97 (3), pp. 369-384.
- BASSANINI, A. Y ERNST, E. (2002): *Labour Market Institutions, Product Market Regulation, and Innovation: Cross Country Evidence*, Economics Department Working Papers nº 316, ECO/WKP(2002)2, OCDE (<http://www.oecd.org/eco>).
- BASSANINI, A.; SCARPETTA, S. Y HEMMINGS, P. (2001): *Economic growth: the role of policies and institutions. Panel data evidence from OECD countries*, Economics Department Working Papers nº 283, ECO/WKP(2001)9, OECD.
- BEAN, C. (1994): "European unemployment: a survey", en *Journal of Economic Literature*, nº 2, vol. 32, junio, pp. 573-619.
- BECK, T.; CLARKE, G.; GROFF, A.; KEEFER, P. Y WALSH, P. (2000): *New tools and new tests in comparative political economy: the database of political institutions*, World Bank Policy Research Working Papers, nº 2283 (<http://www.worldbank.org/research/growth/pdfiles/wps2283.pdf>).
- BECKER, G. (1964): *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, Nueva York.
- BEHRENS, M. Y TRAXLER, F. (2004): "Employers' organisations in Europe", en *EIROOnline*, abril (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/11/study/tn0311101s.html>)
- BELKE, A. Y FEHN, R. (2000): *Institutions and Structural Unemployment: Do Capital Market Imperfections Matter?*, CEPS, nº 158/ noviembre (<http://www.ceps.be>).

- BELOT, M. Y VAN OURS, J. (2001): *Unemployment and labor market institutions: an empirical analysis*, CentER Discussion Paper, nº 2001-50, agosto.
- BELOT, M. Y VAN OURS, J. (2000): Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?, IZA Discussion Paper, nº 147 (http://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp_147.pdf).
- BELL, B.; NICKELL, S. Y QUINTINI, G. (2002): "Wage equations, wage curves and all that", en *Labour Economics*, nº 9, pp. 341-360.
- BENTOLILA, S. Y DOLADO, J. (1994): "Labour flexibility and wages: lessons from Spain", en *Economic Policy*, nº 9, pp. 53-99.
- BENTOLILA, S. Y JIMENO, J. F. (2003): *Spanish Unemployment: The End of the Wild Ride?*, Documentos de Trabajo FEDEA, 2003-10, abril (http://www.fedea.es/hojas/publicaciones.html#Documentos_de_Trabajo).
- BENTOLILA, S. Y JIMENO, J. F. (2002): *La reforma de la negociación colectiva en España*, Documento de Trabajo FEDEA, nº 2002-03 (http://www.fedea.es/hojas/publicaciones.html#Documentos_de_Trabajo).
- BENTOLILA, S. Y TOHARIA, L. (1991): *Estudios de economía del trabajo en España. III. El problema del paro*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BERGER, S. (ED.) (1981): *Organizing interests in Western Europe. Pluralism, corporatism and the transformation of politics*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BERTOLA, G.; BLAU, F. D. Y KAHN, L. M. (2002): "Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: lessons for the US from International Long-Run Evidence" en KRIEGER, A. Y SOLOW, R. (eds.): *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage and Century

- Foundations, pp. 159-218.
- BERTOLA, G.; JIMENO, J. F.; MARIMON, R. Y PISSARIDES, C. (1999): *Welfare Systems and Labor Markets in Europe: What convergence before and after EMU?*, Fondazione Rodolfo Debenedetti (<http://www.frdb.org>).
- BETCHERMAN, G. (2000): "Structural Unemployment: How Important Are Labour Market Policies and Institutions?", en *Canadian Public Policy-Analyse de Politiques*, Vol. XXVI, suplemento / nº especial 1, pp. 131-140.
- BIAGI, M.; TIRABOSCHI, M. Y RYMKEVITCH, O. (2002): The 'Europeanisation' of industrial relations: Evaluating the quality of European industrial relations in a global context - A literature review, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- BLANCHARD, O. (2002): "Designing labor market institutions", Conference *Beyond Transition*, Warsaw, abril 2002, mimeo (<http://econ-www.mit.edu/faculty/blanchar/papers.htm>).
- BLANCHARD, O. (2000): *Macroeconomía*, Prentice Hall, Madrid.
- BLANCHARD, O. Y WOLFERS, J. (2000): "The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence", en *The Economic Journal*, nº 110, marzo, pp. C1-C33 ([http://faculty-gsb.stanford.edu/wolfers/Papers/BlanchardWolfers\(NBER\).pdf](http://faculty-gsb.stanford.edu/wolfers/Papers/BlanchardWolfers(NBER).pdf)).
- BLANCHARD, O. Y SUMMERS, L. H. (1986): *Hysteresis and the European unemployment problem*, NBER Working Paper Series, nº 1950, junio (<http://papers.nber.org/papers/w1950>).
- BLANCHFLOWER, D. G. Y OSWALD, A. J. (1995): "An Introduction to the Wage Curve", en *Journal of Economic Perspectives*, nº 3, vol. 9, verano, pp. 153-167.
- BLAU, F. D. Y KAHN, L. M. (1999): "Institutions and laws in the labor market", en ASHENFELTER, O. y CARD, D. (eds), 3-A, pp. 1400-1461.

- BLEANEY, M. (1996): "Central Bank independence, wage-bargaining structure, and macroeconomic performance in OCDE countries", en *Oxford Economic Papers*, nº 48.
- BOOTH, A.; BURDA, M.; CALMFORS, L.; CHECCHI, D.; TAYLOR, R. Y VISSER, J. (2000): *What do Unions do in Europe? Prospects and challenges for union presence and union influence*, Fondazione Rodolfo Debenedetti.
(http://www.frdb.org/english/news/european_conferences/report_1_17june00.pdf).
- BORGHIS, A.; EDERVEEN, S. Y DE MOOIJ, R. (2002): "Wage coordination in the European Union: Nightmare or dream to come true?", XVII *Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre (http://www.dise.unisa.it/AIEL/Borghis_Ederveen_deMooij.pdf).
- BOVER, O.; ARELLANO, M. Y BENTOLILA, S. (1996): *Duración del desempleo, duración de las prestaciones y ciclo económico*, Estudios Económicos del Banco de España, nº 57, Servicio de Estudios del Banco de España (<http://www.bde.es/informes/be/sazul/azul57.pdf>).
- BOVER, O.; GARCÍA-PEREA, P. Y PORTUGAL, P. (2000): "Labour market outliers: lessons from Portugal and Spain", en *Economic Policy*, nº 31, vol. 15, octubre, pp. 379-428.
- BOYER, R. (1992): *La teoría de la regulación*, Edicions Alfons el Magnànim, Valencia.
- BREITUNG, J. Y MEYER, W. (1994): "Testing for unit roots in panel data: are wages on different bargaining levels cointegrated?", en *Applied Economics*, nº 26, pp. 353-361.
- BROUGHTON, A. (2002): "Comparative overview of industrial relations in 2001", en *EIROOnline*, marzo (<http://www.eiro.eurofound.ie/print/2002/03/feature/TN0203103F.html>).

- BRUNETE, R. Y DELL'ARINGA, C. (1992): *Relaciones laborales y resultados económicos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BRUNO, M. Y SACHS, J. (1991): *La estanflación en la economía mundial*, Trillas, México (del original *Economics of worldwide stangflation*, 1985).
- BUCHELE, R. Y CHRISTIANSEN, J. (1999): "Employment and productivity growth in Europe and North America: the impact of labor market institutions", en *International Review of Applied Economics*, vol. 13, nº 3, pp. 313-352.
- BUNZEL, H.; CHRISTENSEN, B. J.; JENSEN, P.; KIEFER, N. Y MORTENSEN, D. (eds.) (2000): *Panel Data and Structural Labour Market Models*, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.
- CADIOU, L. Y GUICHARD, S. (1999): La diversité des marchés du travail en Europe: quelles conséquences pour l'Union Monétaire. Première partie: La diversité des marchés du travail dans les pays de l'Union Européenne, CEPII, Document de Travail, nº 10/ junio, (<http://www.cepii.fr>).
- CADIOU, L.; GUICHARD, S. Y MAUREL, M. (1999): La diversité des marchés du travail en Europe: quelles conséquences pour l'Union Monétaire. Deuxième partie: Les implications macroéconomiques de la diversité des marchés du travail, CEPII, Document du Travail, nº 11/ junio (<http://www.cepii.fr>).
- CAHUC, P. Y WASMER, E. (2001): *Labor market efficiency, wages and employment when search frictions interact with intrafirm bargaining*, IZA Discussion Papers, nº 304, junio (<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp304.pdf>).
- CALMFORS, L. (2001): *Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU- a Survey of the Issues*, IIES Seminar Paper, nº 690/ mayo, Stockholm University, Estocolmo (<http://www.iies.su.se>).

- CALMFORS, L. (1999): *Monetary Union and Precautionary Labour-Market Reform*, IIES Seminar Paper, nº 659/ noviembre, Stockholm University, Estocolmo (<http://www.iies.su.se>).
- CALMFORS, L. (1998): *Unemployment, Labour-Market Reform and Monetary Union*, IIES Seminar Paper, nº 639/ abril, Stockholm University, Estocolmo (<http://www.iies.su.se>).
- CALMFORS, L. (1994): *Active Labour Market Policy and Unemployment. A Framework for the Analysis of Crucial Design Features*, OECD Economic Studies, nº 22, primavera.
- CALMFORS, L. (1993): *Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: a Survey*, Working Papers, nº 131, OCDE, París.
- CALMFORS, L. (1985): "Trade unions, wage formation and macroeconomic stability- an introduction", en *Scandinavian Journal of Economics*, 87 (2), pp. 143-159.
- CALMFORS, L. Y DRIFFILL, J. (1988): "Bargaining Structure, Corporation and Macroeconomic Performance", en *Economic Policy*, nº 6/ abril, pp. 14-61.
- CALMFORS, L. Y HOLMLUND, B. (2000): "Unemployment and economic growth: a partial survey", en *Swedish Economic Policy Review*, nº 7, pp. 107-153 (<http://www.ekradet.konj.se/sepr/Holmlund.pdf>).
- CALMFORS, L.; FORSLUND, A. Y HEMSTRÖM, M. (2001): "Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences", en *Swedish Economic Policy Review*, nº 85, pp. 61-124.
- CAMERON, D. R. (1991): "Democracia social, corporatismo, inactividad laboral y representación de intereses económicos en la sociedad capitalista avanzada", en GOLDTHORPE, J. H. (comp.), pp. 207-251.
- CARLEY, M. (2004): "Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002", en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie/print/2004/01/feature/tn04011>

- 01f.html):
- CARLEY, M. (2002): "Industrial relations in the EU member states and candidate Countries", en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/07/feature/tn0207104f.html>).
- CARLEY, M. (2001): "Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2000", en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie/print/2001/11/feature/tn0111148f.html>).
- CARLIN, W. Y SOKICE, D. (1990): *Macroeconomics and the Wage Bargain*, Oxford University Press, Oxford.
- CLEGG, H. A. (1985): El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva: una teoría basada en la comparación de seis países, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- COE, D. T. Y SNOWER, D. J. (1997): *Policy complementarities: The case for fundamental labour market reform*, CEPR Discussion Paper Series, nº 1585.
- COELLI, M.; FAHRER, J. Y LINDSAY, H. (1994): *Wage dispersion and labour market institutions: a cross country study*, Reserve Bank of Australia, Research Discussion Paper, nº 9404, junio.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2003): "Wage flexibility and wage interdependencies in EMU. Some lessons from the early years", en *The European Economy Review*, nº 6.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002): *Industrial Relations in Europe 2002*, DG-Emplo y Asuntos Sociales, Luxemburgo.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002b): Informe del grupo de alto nivel sobre relaciones laborales y cambio industrial en la Unión Europea (<http://europa.eu.int>).

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002c): "Structural reforms in labour and product markets and macroeconomic performance in the EU", en *The European Economy Review*, nº 6, pp. 83-136.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2000): *La relations du travail en Europe*, Oficina Publicaciones Comunidades Europeas, Luxemburgo (http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/news/com113f_fr.pdf).
- COMISIONES OBRERAS (2001): "Reforma de la negociación colectiva. Por la regulación colectiva de los derechos laborales", en *Cuadernos de información sindical*, nº 20- octubre 2001.
- CUKIERMAN, A. Y LIPPI, F. (2001): "Labour markets and Monetary Union: a strategic analysis", en *The Economic Journal*, nº 111, julio, pp. 541-565 (<http://www.tau.ac.il/~alexcuk/pdf/ccd-revej1.pdf>).
- CUKIERMAN, A. Y LIPPI, F. (1999): "Central bank independence, centralization of wage bargaining, inflation and unemployment: Theory and some evidence", en *European Economic Review*, nº 43, pp. 1395-1434 (<http://www.tau.ac.il/~alexcuk/pdf/Lippi1EER.pdf>).
- CHECCHI, D. Y LUCIFORA, C. (2002): "Unions and labour market institutions in Europe", *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre (<http://www.dise.unisa.it/AIEL/checchi-lucifora.pdf>).
- CHECCHI, D. Y VISSER, J. (2002): *Pattern Persistence in European Trade Union Density*, Working Paper, Università Degli Studi di Milano, nº 1.2002, enero ([http://www.eco-dip.unimi.it/hp/see_list.php?nome=daniele &cog nome=checchi](http://www.eco-dip.unimi.it/hp/see_list.php?nome=daniele&cog nome=checchi)).
- CHEN, Y-F.; SNOWER, D. Y ZOEGA, G. (2001): *Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks*, Birkbeck College, marzo (<http://www.econ.bbk.ac.uk/faculty/zoega/pdf/chensnowerzoega.pdf>).

- DANTHINE, J-P Y HUNT, J. (1994): "Wage bargaining structure, employment and economic integration", en *The Economic Journal*, vol. 104, nº 424, mayo, pp. 528-541.
- DAVERI, F. Y TABELLINI, G. (2000): "Unemployment, growth and taxation in industrial countries", en *Economic Policy*, n 30, vol. 15, abril, pp. 47-104.
- DICKENS, W. T. (1986): *Wages, Employment and the Threat of Collective Action by Workers*, NBER Working Papers, nº 1856, marzo (<http://papers.nber.org/papers/w1856.pdf>).
- DICKENS, W. T. Y LANG, K. (1992): *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*, NBER Working Papers, nº 4087, junio.
- DJANKOV, S.; LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F.; SHLEIFER, A. Y BOTERO, J. (2003): *The regulation of labor*, NEBR Working Paper, nº w9756, junio (<http://papers.nber.org/papers/W9756>).
- DOERINGER, P. B. (1986): "Internal Labor Markets and Noncoming Groups", en *American Economic Review*, nº 2, vol. 76, mayo, pp. 48-52.
- DOERINGER, P. B. Y PIORE, M. J. (1983): "El paro y el «mercado dual de trabajo»", en TOHARIA, L. (comp.), pp. 307-320.
- DOLADO, J. J. Y BENTOLILA, S. (1993): *Who are the insiders? Wage setting in Spanish manufacturing firms*, CEPR Discussion Paper, nº 754.
- DOLADO, J. J. Y JIMENO, J. F. (1995): *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, FEDEA, Madrid.
- DOLADO, J. J.; GARCÍA-SERRANO, C. Y JIMENO, J. F. (2002): "Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain", en *The Economic Journal*, nº 112, junio, pp. F1-F24 (http://www.eco.uc3m.es/agenda/workshop_de_mi.html).
- DOLVIK, J. E. (2000): *Economic and Monetary Union: implications for industrial relations and collective bargaining in Europe*, Working Paper,

- OSE-Institut Syndical Européen, Berkeley, abril
(<http://www.ose.be/files/jointpub/dwpdolvik2000.pdf>).
- DUFRESNE, A. (2002): "La branche, niveau stratégique dans la coordination des négociations collectives?", en *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 74 – enero 2002, pp. 1-11.
- DUFRESNE, A. Y MERMET, E. (2002): *Trends in the coordination of collective bargaining in Europe*, DWP ETUI, n° 2002.01.02 (<http://www.etuc.org/ETUI/Publications/DWP/02mermet.pdf>).
- EBBINGHAUS, B. (2002): *Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe*, EU Paper Series, The European Union Center, University of Wisconsin, Madison, mayo 2002.
- EBBINGHAUS, B. Y VISSER, J. (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, Londres.
- EBBINGHAUS, B. Y VISSER, J. (1998): *When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95*, MZES Working Paper, I, n° 30.
- ELMESKOV, J.; MARTIN, J. Y SCARPETTA, S. (1998): "Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences", en *Swedish Economic Policy Review*, n° 5 (2), otoño, pp. 205-252.
- ESPINA, A. (1999): "Cambio estructural, relaciones industriales e integración europea: la "invención" de la tradición española de la regulación laboral", en *Tareas de Panamá*, n° 1, marzo (<http://www.ucm.es/info/socio1/espina04.html>).
- ESPINA, A.; FINA, L. Y SÁEZ, F. (comps.) (1987): *Estudios de economía del trabajo en España. II. Salarios y política de rentas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A. Y ALGARRA PAREDES, A. (2000): *El merca-*

- do de trabajo en la Unión Europea. Fundamentos teóricos y políticas de empleo, Pirámide, Madrid.
- FERNÁNDEZ MACÍAS, E. (2003): "Job instability and political attitudes towards work: some lessons from the Spanish case", en *European Journal of Industrial Relations*, nº 2, vol. 9, pp. 205-222.
- FERNER, A. Y HYMAN, R. (Dir.) (2002): *Las transformaciones de las relaciones laborales en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- FINA SANGLAS, LL.; GONZÁLEZ DE LENA, F. Y PÉREZ INFANTE, J. I. (2001): *Negociación colectiva y salarios en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- FINA, LL. Y TOHARIA, L. (Coord.) (2001): *El empleo en España: situación y perspectivas*, Informes y Estudios, nº 14, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- FITOUSSI, J-P.; JESTAZ, D.; PHELPS, E. S. Y ZOEGA, G. (2000): "Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?", en *Brooking Papers on Economic Activity*, nº 1, pp. 237-311.
- FLANAGAN, R. J. (1999): "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: an International Perspective", en *Journal of Economic Literature*, XXXVII, septiembre, pp. 1150-1175.
- FLANAGAN, R. J. et al. (1985): *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2003): *World Economic Outlook. Growth and Institutions*, abril (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2003/01/index.htm>).
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (1999): *World Economic Outlook*, mayo.

- FREEMAN, R. B. (1998): "War of the models: which labour market institutions for the 21st century?", en *Labour Economics*, nº 5, pp. 1-24.
- FREEMAN, R. B. Y GIBBONS, R. S. (1995): "Getting together and breaking apart: the decline of centralized collective bargaining", en FREEMAN, R. B. y KATZ, L. F. (eds.), pp. 345-370.
- FREEMAN, R. B. Y KATZ, L. F. (Eds.) (1995): *Differences and changes in wage structures*, University of Chicago Press, Chicago.
- FRIEDMAN, M. (1968): "The role of monetary policy", en *American Economic Review*, nº 1, vol. 58, marzo, pp. 1-17.
- GARCÍA BROSÀ, G. Y SANROMÀ, E. (2003): "Mercado de trabajo", en GARCÍA DELGADO, J. L. (dir.): *Lecciones de Economía Española*, Civitas (6ª ed.), pp. 307-338.
- GARCÍA LASO, A. (1996): "Modelos de negociación colectiva: aspectos económicos", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9.
- GARCÍA PEREA, P. Y URTASUN AMANN, A. (1999): "Los costes laborales unitarios y el papel de la negociación colectiva en el contexto de la UEM", en *Cuadernos de Información Económica*, nº 148-149, pp. 74-83.
- GARCÍA SERRANO, C. Y JIMENO, J. F. (1998): *Labour reallocation, job tenure, labour flows and labour market institutions: evidence from Spain*, Documento de Trabajo, nº 98-07, FEDEA, Madrid, abril.
- GOLDEN, M.; LANGE, P. Y WALLERSTEIN, M. (2002): *Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study*, Version dated September 19, 2002 (<http://www.shelley.polisci.ucla.edu/data>).
- GOLDTHORPE, J. H. (Comp.) (1991): *Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo. Estudios sobre economía política en los países de Europa occidental*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- HAFFNER, R.; NICKELL, S.; NICOLETTI, G.; SCARPETTA, S. Y ZOEGA, G. (1999): *European integration, liberalisation and labour market performan-*

- ce, Report for Fond. Rodolfo Debenedetti.
- HANCKÉ, B. (1993): "Trade Union Membership in Europe, 1960-1990: Rediscovering Local Unions", en *British Journal of Industrial Relations*, nº 4, vol. 31, diciembre, pp. 593-613.
- HARGREAVES, S. P. (1994): "Institutions and (short-run) macroeconomic performance", en *Journal of Economic Surveys*, vol. 8, nº 1, pp. 35-56.
- HARTOG, J. Y THEEUWES, J. (1993): *Labour Market Contracts and Institutions. A Cross-National Comparison*, North-Holland, Amsterdam.
- HARTOG, J.; LEUVEN, E. Y TEULINGS, C. (1999): *Wages and the bargaining regime in a corporatist setting: The Netherlands*, Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2000-13/3, Amsterdam (<http://www.tinbergen.nl/discussionpapers>).
- HAYTER, S. (2002): "Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración", en *Educación Obrera*, nº 128, (2002/3), pp. 49-55 OIT (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/128/9.pdf>).
- HAYTER, S. (2002): "Institutions and labour policy in an integrating world", Comunicación a la Conferencia *Globalisation, Growth and (In)Equality*, Centre Study of Globalisation and Regionalisation, University of Warwick, 15-17 marzo (<http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/CSGR/Hayter.pdf>).
- HOFFMANN, J.; HOFFMANN, R.; KIRTON-DARLING, J. Y RAMPILTSHAMMER, L. (Eds.) (2002): *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (www.eurofound.eu.int).
- HOLMAN, K. (2002): *Collective Bargaining in Europe 2001 – summary report*, ETUI.
- HOLMLUND, B. Y LUNDBORG, P. (1999): "Wage bargaining, union membership, and the organization of unemployment insurance", en *Labour Economics*, 6, pp. 397-415.

- HSIAO, C. (1986): *Analysis of panel data*, Cambridge University Press, Cambridge.
- INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL (1999): *Le cadre institutionnel et les processus de négociation collective au sein des 15 Etats membres de l'Union Européenne*, Université Catholique de Louvain, nº 17, noviembre ([http://www.trav.ucl.ac.be/recherche/Part1FrTxt Tab.pdf](http://www.trav.ucl.ac.be/recherche/Part1FrTxtTab.pdf)).
- INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL (2001): *Sources et critères de reconnaissance des organisations de partenaires sociaux pour la négociation collective au sein de l'UE*, diciembre (http://www.trav.ucl.ac.be/recherche/pdf%202002/Recognition_final.pdf).
- IVERSEN, T. (1998): "Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money", en *International Organization*, nº 52, verano.
- IZQUIERDO, M.; MORAL, E. Y URTASUN, A. (2003): *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios*, Documento Ocasional del Banco de España, nº 0302, (<http://www.bde.es>).
- JIMÉNEZ AGUILAR, J. (1999): "Principales rasgos del mercado de trabajo en España: la negociación colectiva", en *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, nº 1-2, pp. 507-516.
- JIMENO, J. F. (1999): "El empleo y el paro en la Unión Europea", en *Boletín Inflación y Análisis Macroeconómico*, nº 58, julio, Instituto Flores de Lemus.
- JIMENO, J. F. (1992): "Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva, el caso español", en *Moneda y Crédito*, nº 195, pp. 223-280.
- JIMENO, J. F. Y RODRÍGUEZ-PALENZUELA, D. (2001): *Youth unemployment in the OECD: demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks*, 30-julio-2001 (<ftp://ftp.cemfi.es/pdf/papers/Mad-Mac/jimeno.pdf>).

- JUAN ASENJO, O. DE (1996): "Teorías sobre el empleo y el desempleo. ¿Explica alguna la elevada tasa de paro española?", en JUAN, O. De; ROCA, L. Y TOHARIA, L. (Eds.).
- JUAN, O. DE; ROCA, L. Y TOHARIA, L. (1996): *El desempleo en España: tres ensayos teóricos*, Universidad de Castilla-La Mancha, Albacete.
- JUDSON, R. Y OWEN, A. (1999): "Estimating dynamic panel data models: a guide for macroeconomists", en *Economic Letters*, nº 65, pp. 9-15.
- KAHN, L. M. (2000): "Wage inequality, collective bargaining and relative employment from 1985 to 1994: evidence from fifteen OECD countries", en *The Review of Economics and Statistics*, 82 (4), pp. 564-579.
- KAHN, L. M. (1998): "Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway", en *The Economic Journal*, nº 108, mayo, pp. 603-643.
- KARANASSOU, M.; SALA, H.; SNOWER, D. (2003): "Unemployment in the European Union: a dynamic reappraisal", en *Economic Modelling*, nº 20, pp. 237-273.
- KATZ, H. (1993): "The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis", en *Industrial and Labor Relations Review*, nº1, vol. 47, octubre, pp-3-22.
- KENWORTHY, L. (2000): *Quantitative indicators of corporatism: a survey and assessment*, MPIfG Discussion Paper, nº 00/4, noviembre, Max-Planck Institut, Colonia (<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de>).
- KENWORTHY, L. (2001): *Wage setting coordination scores* (<http://www.emory.edu/SOC/lken-worthy/WageCoorScores.pdf>).
- KITTEL, B. (2001): "How bargaining mediates wage determination: an exploration of the parameters of wage functions in a pooled time-series cross-section framework", MPIfG Discussion Paper, nº 01/3/ Julio, Max-Planck Institut, Colonia (<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de>).

- KNELL, M. (2002): *Wage Formation in Open Economies and the Role of Monetary and Wage-Setting Institutions*, Working Papers Oesterreichische Nationalbank, nº 63 (<http://www2.oenb.at/workpaper/wp63.pdf>).
- KÖHLER, H. D. (1999): "Las relaciones laborales españolas en el marco europeo", en MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C. (Dir.), pp. 399-432.
- LANGE, P. (1991): "Sindicatos, trabajadores y reglamentación salarial: bases racionales para el acuerdo", en GOLDTHORPE, J. H. (Comp.), pp. 145-180.
- LARRAÍN, F. Y VERGARA, R. (1991): "Institucionalidad laboral y desempeño económico: evidencia internacional y aplicaciones al caso de la reforma laboral en Chile", en *Estudios públicos*, nº 41, pp. 157-170 (www.cepchile.cl/dms/archivo_1626_776/rev41_larrain.pdf).
- LAYARD, R.; NICKELL, S. Y JACKMAN, R. (1994): *El paro. Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (del original *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, 1991).
- LAYARD, R.; NICKELL, S. Y JACKMAN, R. (1996): *La crisis del paro*, Alianza Economía, Madrid.
- LEE, C-H.; OZAKI, M.; RUEDA-CATRY, M. Y VEGA RUIZ, M. L. (1999): "Desde la época de los artesanos hasta su edad adulta: la negociación colectiva ofrece la clara ventaja de ser más flexible para introducir cambios", en *Educación Obrera*, nº 114/115, OIT, pp. 5-18.
- LEONARD, E. (2001): "Négociation collective et régulation du marché du travail en Europe", en *Relations Industrielles*, nº4, vol. 56, pp. 720-746.
- LINDBECK, A. Y SNOWER, D. J. (2001): "Insiders versus Outsiders", en *Journal of Economic Perspectives*, nº 1, vol. 15, pp. 165-188.
- LINDBECK, A. Y SNOWER, D. (2001b): "Centralized bargaining and reorganized work: Are they compatible?", en *European Economic Review*,

- nº 45; pp. 1851-1875.
- LINDBECK, A. Y SNOWER, D. J. (1986): "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations", en *American Economic Review*, nº 2, vol. 76, pp. 235-239.
- LORENTE, J. R. (1991): "Negociación colectiva y empleo en España", en BENTOLILA, S. Y TOHARIA, L.; pp. 711-735.
- MACHIN, S.; MANNING, A. Y MEGHIR, C. (1993): "Dynamic models of employment based on firm-level panel data", en van OURS, J. C.; PFANN, G. A. y RIDDER, G. (eds.), pp. 167-199.
- MADDALA (1996): *Introducción a la Econometría*, Prentice Hall Hispanoamericana.
- MANNING, A. (1993): "Wage bargaining and the Phillips curve: the identification and specification of aggregate wage equations", en *The Economic Journal*, nº 416, vol 103, enero, pp. 98-118.
- MANNING, A. (1987): "An integration of trade union models in a sequential bargaining framework", en *The Economic Journal*, nº 385, vol 97, marzo, pp. 121-139.
- MANZINI, P. Y SNOWER, D. (2002): *Wage Determination and the Sources of Bargaining Power*, IZA Discussion Paper, 535, julio (http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=535).
- MARCO ALEDO, M. (1998): "Economía y relaciones laborales en España", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 6, pp. 33-51.
- MARES, I. (2001): "Does the welfare state hurt employment?", Paper en *Annual Meeting of the American Political Science Association* (http://www.stanford.edu/class/polisci313/papers/Mares_Feb11.pdf).
- MARGINSON, P. Y SCHULTEN, T. (1999): "L'européanisation de la négociation collective", en *EIROnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie/1999/07/study/TN9907233S.html>).

- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MARTÍN ARTILES, A. (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*, CES, Colección Estudios, Madrid.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1992): "Estructura y proceso de la negociación colectiva", en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 18, pp. 19-26.
- MARTIN, J. P. (1998): *What works among active labour market policies: evidence from OECD countries' experiences*, Labour Market and Social Policy - Occasional Papers, nº 35, OCDE.
- MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F. Y MOSCOSO DEL PARDO, J. (2000): "Últimas tendencias de la negociación colectiva", en *Economistas*, nº 18, pp. 279-287.
- MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F. Y MOSCOSO DEL PRADO, J. (1998): "Negociación colectiva y diálogo social: un contexto europeo y un horizonte de modernización", en *Economistas*, nº 16, pp. 302-312.
- MARTÍNEZ SANCHÍS, E. Y SIMÓN, H. J. (2003): "Afiliación sindical y salarios relativos en el mercado de trabajo español. ¿Son los asalariados españoles free riders?", Ponencia presentada en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus, julio (<http://www.fcee.urv.es/jel/ponencias/martinez-simon.pdf>).
- MATO DÍAZ, F. J. (2003): Estudio sobre las experiencias europeas con los instrumentos de evaluación de las políticas del mercado de trabajo, Serie Macroeconomía del Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile, enero (www.eclac.cl/de).
- MAYORGA, M. Y MUÑOZ, S. (2000): *La técnica de datos de panel. Una guía para su uso e interpretación*, Documento de Trabajo del Banco Central de Costa Rica (<http://www.bccr.fi.cr/ndie/Documentos/NT-05-2000.pdf>).

- MCCONNELL, C. Y BRUE, S. (1997): *Economía laboral*, McGraw Hill, Madrid.
- MEIXIDE, A. (1988): *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C. (1991): *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.
- MILNER, S. (1995): "Instituciones del mercado de trabajo español y comportamiento macroeconómico", en DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F., pp. 197-244.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2003): *Guía laboral y de asuntos sociales 2003* (<http://www.mtas.es/Guia2003/texto/guia.html>).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2002): *Boletín de Estadísticas Laborales* (<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/Welcome.html>).
- MOCHÓN MORCILLO, F. (1997): *El funcionamiento del mercado de trabajo*, Biblioteca Nueva, Fundación Argentaria, Madrid.
- MORGAN, J. Y MOUROUGANE, A. (2001): *What can changes in structural factors tell us about unemployment in Europe?*, European Central Bank Working Paper, nº81, octubre (<http://www.ecb.int/pub/wp/ecbwp081.pdf>).
- MURAYAMA RENDÓN, C. (2000): *El factor educativo en el mercado de trabajo: un análisis desde la oferta de la incidencia y uso del capital humano*, Tesis doctoral leída en el Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid.
- NICKELL, S. (2003): *A picture of European unemployment: success and failure*, Documento CEP, nº 577, julio (<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0577.pdf>).
- NICKELL, S. (1998): "Unemployment: Questions and Some Answers", en *Economic Journal*, vol. 108, mayo, pp. 802-816.

- NICKELL, S. (1997): "Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America", en *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, nº 3, pp. 55-75.
- NICKELL, S. (1982): *A bargaining model of the Phillips curve*, Centre for Labour Economics, Discussion Paper LSE-CLE.
- NICKELL, S. Y NUNZIATA, L. (2001): *Labour Market Institutions Database* (<http://cep.lse.ac.uk/pubs/abstract.asp?ID=502>).
- NICKELL, S. Y NUNZIATA, L. (2000): *Employment patterns in OECD countries*, CEP Discussion Papers, nº 448, marzo.
- NICKELL, S. Y ANDREWS, M. (1983): "Unions, real wages and employment in Britain 1951-79", en *Oxford Economic Papers*, nº 35 (suplemento), pp. 183-206.
- NICKELL, S. Y LAYARD, R. (1999): "Labor market institutions and economic performance", en ASHENFELTER, O. y CARD, D. (eds.), 3-C, pp. 3030-3084.
- NICKELL, S. Y VAN OURS, J. (2000): "The Netherlands and the United Kingdom: a European unemployment miracle?", en *Economic Policy*, nº 30, pp. 135-180.
- NICKELL, S.; NUNZIATA, L. Y OCHEL, W. (2002): *Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?*, Bank of England.
- NICKELL, S.; NUNZIATA, L.; OCHEL, W. Y QUINTINI, G. (2001): *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*, CEPR, octubre.
- NICOLETTI, G.; BASSANINI, A.; ERNST, E.; JEAN, S.; SANTIAGO P. Y SWAIM, P. (2001): *Product and labour markets interactions in OECD countries*, Economics Department Working Papers, OCDE, nº 132.
- NORTH, D. C. (1991): "Institutions", en *The Journal of Economic Perspectives*, nº 1, vol 5, invierno, pp. 97-112.

- NOVALES, A. (1993): *Econometría*, McGraw Hill, Madrid.
- NUNZIATA, L. (2002): *Unemployment, labour market institutions and shocks*, Working Papers in Economics, junio 2002-W16, Nuffield College, Oxford (<http://www.nuff.ox.ac.uk/users/nunziata>).
- NUNZIATA, L. (2001): *Institutions and wage determination: a multi country approach*, Working Economic Papers, nº 29, diciembre, Nuffield College, Oxford (<http://nuff.ox.ac.uk/Economics/papers>).
- OCDE (2002): *Benefits and Wages* (<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8102091E.PDF>).
- OCDE (1999): *Employment Outlook 1999*, OCDE, París.
- OCDE (1998): *Employment Outlook 1998*, OCDE, París.
- OCDE (1997): *Perspectives de l'emploi 1997*, OCDE, París.
- OCDE (1994): *Employment Outlook 1994*, OCDE, París.
- OCDE (1993): *Employment Outlook 1993*, OCDE, París.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2001): *Guía sobre legislación del trabajo* (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/lhg/main.htm>).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000): *Organisation, négociation et dialogue au service du développement dans le contexte de la mondialisation*, Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, Ginebra GB.279/WP/SDG/2 (<http://www.ilo.org>).
- ORTEGA ESTEBAN, J. (ed.) (1993): *Relaciones sociolaborales: aspectos jurídicos, económicos y sociales*, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca.
- OSWALD, A. J. (1985): "The economic theory of trade unions: an introductory survey", en *Scandinavian Journal of Economics*, 87 (2), pp. 160-193.

- PALOHEIMO, H. (1992): "Entre el liberalismo y el corporatismo: la influencia de los sindicatos y los gobiernos sobre los resultados económicos en dieciocho países de la OCDE", en BRUNETTA, R. y DELL'ARINGA, C. (comps.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, pp. 171-195.
- PALOKANGAS, T. (2002): "The Political Economy of Collective Bargaining", *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre (<http://www.dise.unisa.it/AIEL/Palokangas.pdf>).
- PALOKANGAS, T. (2000): *Labour unions, public policy and economic growth*, Cambridge University Press, Cambridge.
- PENCANVEL, J. (1995): *The role of labor unions in fostering economic development*, World Bank, Policy, Research working paper, WPS1469 (<http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP>).
- PENCANVEL, J. (1994): *Labour markets under trade unionism employment, wages and hours*, Blackwell, Oxford.
- PENCANEL, J. (1985): "Wages and Employment under Trade Unionism: Microeconomic Models and Macroeconomics Applications", en *Scandinavian Journal of Economics*, nº 2, vol. 87, pp. 197-225.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2003): "La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España", Ponencia presentada en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus julio (<http://www.fcee.urv.es/jel/ponencias/perez%20infante.pdf>).
- PÉREZ ORTIZ, L. Y RUESGA BENITO, S. M. (2003): "La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo: una revisión de la aplicación en Europa", en *Revista de Economía Contemporánea*, nº1, vol. 7, enero-junio, 57-80.
- PÉREZ, S. A. (2000): *Collective Bargaining under EMU: Lessons from the Italian and Spanish Experiences*, The Minda de Gunzburg Center for

- European Studies, Cambridge, CES Working Papers, nº 72 (http://www.ces.fas.harvard.edu/working_papers/Perez.pdf).
- PHELPS, E. S. (1995): "The Structuralist Theory of Employment", en *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 85, No. 2, May, pp. 226-231 (<http://www.columbia.edu/~esp2/struct.pdf>).
- PIERONI, L. Y SIGNORELLI, M. (2002): "Institutions and Employment in Nineteen OECD Countries", *XVII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro*, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Salerno, 26-27 septiembre (http://www.dise.unisa.it/AIEL/Pieroni_Signorelli.pdf).
- PIORE, M. J. (1983a): "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre", en TOHARIA, L. (comp.), pp. 223-254.
- PIORE, M. J. (1983b): "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad", en TOHARIA, L. (comp.), pp. 255-281.
- PLASMAN, R. Y RYCX, F. (2001): "Collective Bargaining and Poverty: A Cross-National Perspective", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7, nº 2, pp. 175-202.
- PLASMAN, R. Y RYCX, F. (2000): "Négociations collectives et performances socio-économiques: une comparaison internationale", en *Revue de l'IRES*, nº 32-2000/1, pp. 5-33.
- POCHET, PH. (1999): "L'union monétaire et les négociations collectives en Europe: une vue d'ensemble", en POCHET, PH. (ed.), *PIE-Peter Lang, SALTSA*, Bruselas, pp. 11-40 (<http://www.ose.be>).
- POCHET, PH. (Ed.) (1999): *Union Monétaire et négociations collectives en Europe*, Presses Interuniversitaires Européennes-Peter Lang, Bruselas.
- RAMOS CARVAJAL, C. Y FERNÁNDEZ VÁZQUEZ, E. (2001): *Fuentes de información estadística del mercado laboral*, Documento de Trabajo de la Universidad de Oviedo, nº 240-01 (<http://www19.uniovi.es/econo/doctrabajo>).

- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (2000): *Dispersión salarial dentro de las empresas y negociación colectiva: una aplicación al caso asturiano*, Documento de Trabajo, nº 217/00, Universidad de Oviedo (http://www19.uniovi.es/econo/doctrabajo/DT00/217_00.pdf).
- RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (1996): *Inter-firm wage differences and collective bargaining in Asturias*, Documento de Trabajo Fundación Empresa Pública, nº 9603, julio (E/DT-INI/9603).
- ROWTHORN, R. E. (1992): "Centralisation, employment and wage dispersion", en *The Economic Journal*, vol. 102, nº 412, mayo, pp. 506-523.
- RUESGA BENITO, S. M. (1991): "La negociación colectiva", en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., Siglo XXI, Madrid, pp. 379-402.
- RUESGA, S. M.; PÉREZ ORTIZ, L. Y DA SILVA BICHARA, J. (2003): "Política laboral y funcionamiento del mercado de trabajo en la Unión Europea", *Revista da ABET*, São Paulo, vol. III, nº 2, julio-diciembre, pp. 133-162 (<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/artigos%205/santos.pdf>).
- RUESGA, S. (dir.), LASIERRA, J. M. Y MURAYAMA, C. (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid.
- RUESGA, S. M.; GARCÍA DE LA CRUZ, J. M. Y MURAYAMA, C. (2000): "Introducción: la relación entre educación y empleo. Una aproximación a su análisis económico", en SÁEZ, F. (coord.), Fundación Argentaria, Madrid, pp. 19-43.
- RUESGA, S. Y RESA, C. (2001): "Análisis de la variable salarial de la negociación colectiva en España", en *Temas Laborales*, nº 58, pp. 145-170.
- RUESGA, S. Y VAN DER LAAN, L. (1997): "El mercado de trabajo en la Unión Europea", en *Sistema*, nº 140-141, noviembre, pp. 155-188.
- RUTE CARDOSO, A. Y PORTUGAL, P. (2003): *Bargained Wages, Wage Drift and the Design of the Wage Setting System*, IZA Discussion Papers, nº

- 914, octubre (<ftp://ftp.iza.org/dps/dp914.pdf>).
- SÁEZ, F. (Coord.) (2000): *Formación y empleo*, Fundación Argentaria, Madrid.
- SAINT-PAUL, G. (2000): *The political economy of labour market institutions*, Oxford University Press, Oxford.
- SAINT-PAUL, G. (1999): *Toward a Theory of Labor Market Institutions*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Working Paper, nº 433, noviembre.
- SÁNCHEZ SÁNCHEZ, N. Y SÁNCHEZ-ROBLES, B. (2003): "Unions, wages and productivity. The Spanish case, 1981-2000", Ponencia presentada en las *V Jornadas de Economía Laboral*, Reus, julio, (<http://www.fcee.urv.es/jel/ponencias/sanchez-sanchez.pdf>).
- SANROMÀ, E. Y RAMOS, R. (1998): *El mercado de trabajo español en la Unión Monetaria. Flexibilidad de salarios y política laboral*, Documents de Treball de la Divisió de CC. Jurídiques, Econòmiques i Socials (<http://www.ub.es/div2/recerca/documents/resum/e45.htm>).
- SCARPETTA, S. (1998): *Labour Market Reforms and Unemployment: Lessons from the Experience of the OECD Countries*, Banco Interamericano de Desarrollo, Office of the Chief Economist, Working Paper, nº 382, octubre (<http://www.iadb.org/occe/32.htm>).
- SCARPETTA, S. (1996): "Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: a cross-country study", *OECD Economic Studies*, nº 26, 1996/1.
- SCHULTEN, T. Y STUECKLER, A. (2000): "Wage policy and EMU", en *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie/2000/07/study/tn0007402s.html>).
- SEGURA, J. (2001): "La reforma del mercado de trabajo español: un panorama", en *Revista de Economía Aplicada*, nº 25 (vol. IX), pp. 157-190 (<http://www.revecap.com/num25/pdf/jsegura.pdf>).

- SERVICE DES AFFAIRES EUROPÉENNES (2001): *La négociation collective*, Division des Études de législation comparée, Les Documents de Travail du Sénat - Législation comparée, n° LC 88, marzo, (http://www.unicz.it/lavoro/FR_DTS_CC.pdf).
- SILVA LOPES, J. DA (2001): *The Role of the State in the Labour Market: Its Impact on Employment and Wages In Portugal as Compared with Spain*, CES Working Papers, n° 90, The Minda de Gunzburg Center for European Studies, Cambridge (http://www.ces.fas.harvard.edu/working_papers/DaSilvabis.pdf).
- SIMÓN PÉREZ, H. J. (2001): "Negociación colectiva sectorial y tarifas salariales", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 31, pp. 55-70 (<http://www.mtas.es>).
- SIMÓN PÉREZ, H. J. (1998): *La estructura de salarios pactados en España*, Tesis Doctoral leída en el Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Alicante (<http://cervan-tesvirtual.com>).
- SISSON, K. (1990): *Los empresarios y la negociación colectiva: un estudio comparado*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SISSON, K. Y MARTÍN ARTILES, A. (2001): *Pactos para el empleo y la competitividad*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- SOLOW, R. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza Editorial, Madrid.
- SOLOW, R. (1985): "Insiders and Outsiders in Wage Determination", en *Scandinavian Journal of Economics*, n° 2, vol. 87, pp. 411-428.
- SOLOW, R. (1979): "Another Possible Source of Wage Stickiness", en *Journal of Macroeconomics*, n° 1, invierno, pp. 79-82.
- SOSKICE, D. (1992): "Reinterpretación del corporatismo y explicación del paro: economías de mercado coordinadas y no coordinadas", en BRUNETTA, R. y DELL'ARINGA, C. (comps.), Ministerio de Trabajo y Asuntos

- Sociales, Madrid, pp. 233-276.
- SOSKICE, D. Y IVERSEN, T. (1998): "Multiple wage-bargaining systems in the single European currency area", en *Oxford Review of Economic Policy*, nº 3, vol. 14, pp. 110-124.
- STIGLITZ, J. (1997): "Reflections on the Natural Rate Hypothesis", en *Journal of Economic Perspectives*, nº 1, vol. 11, invierno, pp. 3-10.
- STIGLITZ, J. E. (1987): "The Causes and Consequences of the Dependency of Quality on Price", en *Journal of Economic Literature*, nº 1, vol. 25, marzo, pp. 1-48.
- TAMAMES, R. Y RUEDA, A. (2000): *Estructura Económica de España*, 24ª edición, Alianza Editorial, Madrid.
- TOHARIA, L. et al. (1998): *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid.
- TOHARIA, L. (Comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad Textos.
- TOHARIA, L. (1983b): "Introducción", en TOHARIA, L. (comp.), pp. 9-37.
- TRAXLER, F. (2003): "Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations", en *European Journal of Industrial Relations*, nº 2, vol. 9, pp. 141-161.
- TRAXLER, F. (2003b): "Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, nº 1, marzo, pp. 1-27.
- TRAXLER, F. Y BEHRENS, M. (2002): "Collective bargaining coverage and extension procedures", *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/index.html>).
- TRAXLER, F.; BLASCHKE, S. Y KITTEL, B. (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets. A comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford University Press.

- TRAXLER, F. Y KITTEL, B. (2000): "The bargaining system and performance. A comparison of 18 OECD countries", en *Comparative Political Studies*, vol. 33, nº 9, noviembre.
- VAN OURS, J. C.; G. A. PFANN Y RIDDER, G. (Eds.) (1993): *Labor Demand and Equilibrium Wage Formation*, Elsevier Science Publishers, North-Holland, Amsterdam.
- VAN SCHAIK, A. B.T.M. Y HENDRICKX, R. L.P. (2000): *Institutions and Economic Success*, Tilburg University, The Netherlands (<http://www.uvt.nl/faculteiten/few/economie/schaik/29feb.pdf>).
- VIÑALS, J. Y JIMENO, J. F. (1997): "El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea", en *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 21-36.
- VISSER, J. (2002): "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, nº 3, septiembre, pp. 403-430.
- VISSER, J. (2000): *Trends in unionisation and collective bargaining*, OIT, septiembre (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/global/ilopub/tucb.pdf>).
- VISSER, J. (1990): *In search of inclusive unionism*, Kluwer, Boston y Deventer.
- WALLERSTEIN, M. (1999): "Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies", en *American Journal of Political Science*, vol. 43, nº 3, julio, pp. 649-680.
- WALLERSTEIN, M. (1990): "Centralized bargaining and wage restraint", en *American Journal of Political Science*, vol. 34, nº 4, noviembre, pp. 982-1004.
- WALLERSTEIN, M. Y WESTERN, B. (2000): "Unions in decline? What has changed and why", en *Annual Review of Political Science*, nº 3, pp. 355-

377.

WEBB, S. Y WEBB, B. (1990): *Historia del sindicalismo, 1666-1920*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid (del original *History of Trade Unionism*, 1894).

WINDMULLER, J. P. (1989): *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, Informes de la OIT.

WULFSBERG, F. (1997): "An Application of Wage Bargaining Models to Norwegian Panel Data", en *Oxford Economic Papers*, nº 3, vol. 49, julio, pp. 419-440.

YELLEN, J. L. (1984): "Efficiency Wage Models of Unemployment", en *American Economic Review*, nº 2, vol. 74, mayo, pp. 200-205.

ZAGELMEYER, S. Y SCHULTEN, T. (1998): "Collective bargaining on employment in Europe", *EIROOnline* (<http://www.eiro.eurofound.ie/print/1997/10/study/TN9710201S.html>).

Información en páginas web

- La mayor parte de las páginas consultadas aparecen recogidas en <http://www.augustoplato.com>, tanto en el apartado Enlaces laborales como en el de Estadísticas laborales. Especial interés tienen las páginas de las organizaciones empresariales y sindicales de España y Europa, y los centros o institutos de investigación que se muestran en esta página.
- http://europa.eu.int/index_es.htm → Página principal de la Unión Europea.
- <http://www.eurofound.eu.int> → Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo:
 - <http://www.eiro.eurofound.eu.int> → Observatorio Europeo de las Relaciones Laborales (*EIRO*).
 - <http://www.eurofound.eu.int/emire/emire.html> → Glosarios de Empleo y Relaciones Laborales en Europa (*EMIRE*).
- http://europa.eu.int/comm/economy_finance/indicators/annual_macro_economic_database/ameco_en.htm → Base de datos AMECO, de la Unión Europea.
- <http://www.eu-employment-observatory.net> → Observatorio Europeo de Empleo.
- <http://www-wds.worldbank.org> → Documentos e informes del Banco Mundial.
- <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/llg/main.htm> → Guía sobre legislación del trabajo de la OIT.

Anexos

Anexo I

1. Sindicatos

PAÍS	SIGLAS	CONFEDERACIÓN
Alemania	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Austria	ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
Bélgica	CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
	FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
	CGSLB	Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
Dinamarca	LO-D	Landsorganisationen i Danmark
	FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
	AC	Akademikernes Centralorganisation
España	CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	UGT-E	Unión General de Trabajadores de España
Finlandia	SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
	STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
	AKAVA	AKAVA ry [Academic Professionals]
Francia	CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
	CGT-FO	CGT - Force Ouvrière
	CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
	CGT	Confédération Générale du Travail
	CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement
Grecia	GSEE	Geniki Synomospondia Ergaton Ellados
	ADEDY	Anotati Diikisis Enoseon Dimision Ypallilon
Irlanda	ICTU	Irish Congress of Trade Unions
Italia	CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
	CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
	UIL	Unione Italiana del Lavoro
Luxemburgo	CGT-L	Confédération Générale du Travail du Luxembourg
	LCGB	Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond
Países Bajos	FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
	CNV	Christelijk-Nationaal Vakverbond
	MHP	Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel
Portugal	CGTP-IN	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
	UGT-P	União Geral dos Trabalhadores
Reino Unido	TUC	Trade Union Congress
Suecia	LO-S	Landesorganisationen i Sverige
	TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
	SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation

Fuente: Ebbinghaus y Visser (2000).

2. Organizaciones empresariales

País	SIGLAS	ORGANIZACIÓN
Alemania	BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Austria	WKÖ IV	Wirtschaftskammer Österreich Industriellenvereinigung
Bélgica	VBO/FEB	Verbond van Belgische Ondernemingen / Fédération des Entreprises de Belgique
Dinamarca	DA SALA FA	Dansk Arbejdsgiverforening Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger Finanssektorens Arbejdsgiverforening
España	CEOE CEPYME	Confederación Española de Organizaciones Empresariales Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
Finlandia	MTL TT PT SY	Maaseudun Työntäjiliitto Teollisuus ja Työntäjät Palvelutyöntäjät Suomen Yrittäjät
Francia	MEDEF FNSEA CGPME	Mouvement des Entreprises de France Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
Grecia	SEV ESEE GSEVEE	Federation of Greek Industries National Confederation of Greek Traders General Confederation of Greek Small Businesses and Trades
Irlanda	IBEC CIF ISME	Irish Business and Employers Confederation Construction Industry Federation Irish Small and Medium Enterprises Association
Italia	Cofindustria Cia Coldiretti Confagricoltura Confesercenti Confetra Confcommercio Confservizi	Confederazione Generale dell'Industria Italiana Confederazione italiana agricoltori Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo Confederazione Nazionale dei Servizi

	Confapi	Confederazione italiana della piccola e media industria
Luxemburgo	UEL	Union des Entreprises Luxembourgeoises
Países Bajos	VNO-NCW	Vereniging van Nederlandse Ondernemers-Nederlands Christelijke Werksgeversverbond
	LTO	Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland
	MKB-Nederland	Midden- en Kleinbedrijf Nederland
Portugal	CIP	Confederação da Indústria Portuguesa
	AIP/CCI	Associação Industrial Portuguesa / Câmara de Comércio e Indústria
	CNA	Confederação Nacional da Agricultura
	CAP	Confederação da Agricultura Portuguesa
	CORPA	Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal
	CTP	Confederação do Turismo Português
	CCP	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
	CMPME	Confederação das Micro, Pequenas e Médias Empresas
Reino Unido	CBI	Confederation of British Industry
Suecia	SN	Svenskt Näringsliv
	BAO	Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation
	Sinf	Svensk Industriförening

Fuente: Behrens y Traxler (2004).

Anexo II. Estadísticas

D: Alemania

A: Austria

B: Bélgica

DK: Dinamarca

E: España

FIN: Finlandia

F: Francia

EL: Grecia

IRL: Irlanda

I: Italia

L: Luxemburgo

NL: Países Bajos

P: Portugal

UK: Reino Unido

S: Suecia

Nota: Para España y Portugal, los datos comienzan con la recuperación de la democracia en estos países. En Grecia y Luxemburgo, sin embargo, la falta de datos se debe a la escasez de información en torno a estos países.

Tabla A.1. Ámbito principal de negociación en la UE-15

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	L	NL	P	UK	S
1960	3	3	5	5		5	5		1	3		5		1	5
1961	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1962	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1963	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1964	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1965	3	3	5	5		5	2		1	3		5		1	5
1966	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1967	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1968	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1969	3	3	5	5		5	2		1	3		5		2	5
1970	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1971	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1972	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1973	3	3	5	5		5	2		5	3		3		2	5
1974	3	3	5	5		5	2		5	2		3		2	5
1975	3	3	5	5		5	2		5	2		3		2	5
1976	3	3	5	5		5	2		5	2		3		2	5
1977	3	3	2	5	3	5	2		5	3		3	3	2	5
1978	3	3	2	5	3	5	2		5	3		3	3	2	5
1979	3	3	2	5	3	5	2		5	3		3	3	2	5
1980	3	3	2	3	5	5	2		5	3		3	3	2	5
1981	3	3	2	3	5	5	2		5	3		3	3	2	5
1982	3	3	2	3	5	5	2		5	3		3	3	2	5
1983	3	3	2	3	5	5	2		1	5		3	3	1	3
1984	3	3	2	3	5	5	2		1	5		3	3	1	3
1985	3	3	2	3	5	5	2		1	5		3	3	1	3
1986	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1987	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1988	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1989	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1990	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1991	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1992	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1993	3	3	2	3	3	5	2		5	5		3	3	1	3
1994	3	3	5	3	3	3	2		5	3		3	3	1	3
1995	3	3	5	3	3	3	2		5	3		3	3	1	3
1996	3	3	5	3	3	3	2		5	3		3	3	1	3
1997	3	3	5	3	3	5	2		5	3		3	3	1	3
1998	3	3	5	3	3	5	2	3	5	3	2	3	3	1	3
1999	3	3	5	4	3	5	2	3	5	3	2	3	3	1	3
2000	3	3	5	4	3	5	1	3	5	3	2	3	3	1	3

* 1= empresarial; 2= sectorial y empresarial; 3= sectorial; 4= intersectorial y sectorial; 5= intersectorial.

Fuente: Elaboración propia a partir de Traxler et al. (2001); Golden et al. (2002); Kenworthy (2001) y Carley (2001, 2002, 2004).

Tabla A.2. Índice de coordinación de la negociación en la UE-15

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	P	UK	S
1960	4	5	4	5		3	4	1	2	5		1	5
1961	4	5	4	5		5	2	1	2	5		1	5
1962	4	5	4	5		5	2	1	2	5		1	5
1963	4	5	4	5		3	2	1	2	5		1	5
1964	4	5	4	5		5	2	1	2	5		1	5
1965	4	5	4	5		5	2	1	2	5		1	5
1966	4	5	4	5		5	2	1	2	5		5	5
1967	4	5	4	5		5	2	1	2	5		5	5
1968	4	5	4	5		4	2	1	2	3		5	5
1969	4	5	4	5		4	2	1	2	3		5	5
1970	4	5	4	5		4	2	4	2	4		1	5
1971	4	5	4	5		4	2	4	2	5		1	5
1972	4	5	4	5		4	2	4	2	3		1	5
1973	4	5	4	5		3	2	4	2	4		5	5
1974	4	5	4	5		4	2	4	2	5		1	5
1975	4	5	4	5		4	2	4	2	5		4	5
1976	4	5	5	5		4	2	4	4	5	5	4	5
1977	4	5	3	5		4	2	4	4	4	5	4	5
1978	4	5	3	5	5	4	2	4	4	3	5	5	5
1979	4	5	3	5	5	4	2	4	2	3	5	5	5
1980	4	5	3	5	4	3	2	4	2	5	5	1	5
1981	4	5	5	3	4	4	2	1	2	5	5	1	5
1982	4	5	5	3	5	4	2	1	2	5	5	1	5
1983	4	4	5	3	4	3	2	1	5	4	2	1	4
1984	4	4	5	3	4	4	2	1	2	4	2	1	3
1985	4	4	5	5	5	4	2	1	2	4	2	1	4
1986	4	4	5	5	5	4	2	1	2	4	2	1	4
1987	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	1	4
1988	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	1	3
1989	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	2	1	4
1990	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	1	4
1991	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	1	4
1992	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	1	4
1993	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4
1994	4	4	5	3	2	3	2	5	4	4	4	1	3
1995	4	4	5	3	2	3	2	5	4	4	2	1	3
1996	4	4	5	3	2	4	2	5	4	4	4	1	3
1997	4	4	5	3	2	4	2	5	4	4	4	1	3
1998	4	4	5	5	2	4	2	5	4	4	4	1	3
1999	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	1	3
2000	4	4	4	3	2	3	2	5	4	4	4	1	3

* 1 indica el menor grado de coordinación, mientras 5 es el máximo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Kenworthy (2001); Golden et al. (2002); y Carley (2001, 2002).

Tabla A.3. Índice de centralización-coordinación de Iversen

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1960	0,19	0,73	0,68	0,51		0,13	0,09	0,11	0,11	0,56	0,09	0,73
1961	0,19	0,73	0,68	0,51		0,13	0,09	0,11	0,11	0,56	0,09	0,73
1962	0,19	0,73	0,68	0,51		0,13	0,09	0,11	0,11	0,56	0,09	0,73
1963	0,22	0,73	0,67	0,52		0,14	0,08	0,11	0,12	0,53	0,09	0,73
1964	0,22	0,73	0,66	0,52		0,14	0,08	0,11	0,12	0,53	0,09	0,73
1965	0,22	0,73	0,66	0,52		0,14	0,08	0,11	0,12	0,53	0,09	0,73
1966	0,22	0,73	0,66	0,52		0,14	0,08	0,11	0,12	0,53	0,09	0,73
1967	0,22	0,73	0,66	0,52		0,14	0,08	0,11	0,12	0,53	0,09	0,73
1968	0,31	0,73	0,67	0,51		0,43	0,14	0,26	0,21	0,38	0,11	0,73
1969	0,31	0,73	0,67	0,51		0,43	0,14	0,26	0,21	0,38	0,11	0,73
1970	0,31	0,73	0,67	0,51		0,43	0,14	0,26	0,21	0,38	0,11	0,73
1971	0,31	0,73	0,67	0,51		0,43	0,14	0,26	0,21	0,38	0,11	0,73
1972	0,30	0,73	0,67	0,51		0,43	0,14	0,26	0,21	0,38	0,11	0,73
1973	0,29	0,73	0,48	0,44		0,32	0,14	0,26	0,27	0,29	0,34	0,73
1974	0,29	0,73	0,48	0,44		0,32	0,14	0,25	0,27	0,29	0,34	0,73
1975	0,29	0,73	0,48	0,44		0,32	0,14	0,25	0,27	0,29	0,34	0,73
1976	0,29	0,73	0,48	0,44		0,32	0,14	0,25	0,27	0,29	0,34	0,73
1977	0,29	0,73	0,48	0,40	0,20	0,32	0,14	0,25	0,27	0,29	0,34	0,73
1978	0,21	0,70	0,36	0,36	0,16	0,22	0,09	0,25	0,29	0,27	0,15	0,71
1979	0,21	0,70	0,36	0,36	0,16	0,22	0,09	0,25	0,29	0,27	0,15	0,68
1980	0,21	0,70	0,36	0,36	0,16	0,22	0,09	0,25	0,29	0,27	0,15	0,68
1981	0,21	0,70	0,36	0,36	0,16	0,22	0,09	0,25	0,29	0,27	0,15	0,68
1982	0,21	0,70	0,36	0,36	0,16	0,22	0,09	0,25	0,29	0,27	0,15	0,68
1983	0,21	0,55	0,36	0,37	0,15	0,27	0,07	0,18	0,10	0,45	0,10	0,47
1984	0,21	0,55	0,36	0,37	0,14	0,27	0,07	0,18	0,10	0,45	0,10	0,47
1985	0,21	0,55	0,36	0,37	0,14	0,27	0,07	0,18	0,10	0,45	0,10	0,47
1986	0,21	0,55	0,36	0,37	0,14	0,27	0,07	0,18	0,10	0,45	0,10	0,47
1987	0,21	0,55	0,36	0,37	0,14	0,27	0,07	0,18	0,10	0,45	0,10	0,47
1988	0,21	0,55	0,41	0,36	0,22	0,35	0,07	0,55	0,12	0,45	0,08	0,48
1989	0,22	0,55	0,41	0,36	0,22	0,35	0,07	0,55	0,12	0,45	0,08	0,48
1990	0,22	0,55	0,41	0,36	0,22	0,35	0,07	0,55	0,12	0,45	0,08	0,48
1991	0,22	0,55	0,41	0,36	0,22	0,35	0,07	0,55	0,12	0,45	0,08	0,48
1992	0,22	0,55	0,41	0,36	0,22	0,35	0,07	0,55	0,12	0,45	0,08	0,48
1993	0,20	0,55	0,47	0,36	0,30	0,40	0,07	0,59	0,39	0,46	0,08	0,41
1994	0,20	0,55	0,47	0,36	0,30	0,40	0,07	0,59	0,39	0,46	0,08	0,41
1995	0,20	0,55	0,47	0,36	0,30	0,40	0,07	0,59	0,39	0,46	0,08	0,41
1996	0,20	0,55	0,47	0,36	0,30	0,40	0,07	0,59	0,39	0,46	0,08	0,41
1997	0,20	0,55	0,47	0,36	0,30	0,40	0,07	0,59	0,39	0,46	0,08	0,41
1998	0,24	0,55	0,50	0,36	0,32	0,41	0,06	0,59	0,38	0,50	0,08	0,39

0= descentralizado y descoordinado; 1 = centralizado y coordinado. Combina información sobre el grado de centralización de la negociación salarial y el de coordinación salarial entre las principales confederaciones sindicales.

Fuente: Checchi y Lucifora (2002).

Tabla A.4. Tasa de afiliación sindical neta

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	L	NL	P	UK	S
1960	34,7	60,0	41,5	59,5		31,9	19,6		50,2	24,7		41,7		44,9	70,7
1961	34,2	59,5	40,4	58,3		31,5	20,2		52,4	24,8		41,1		44,6	71,0
1962	33,8	58,9	38,9	57,0		35,3	19,1		53,5	25,2		40,4		44,6	67,9
1963	33,4	59,3	39,8	58,1		37,4	20,1		53,0	26,1		40,4		44,7	64,8
1964	33,1	58,9	39,4	59,1		37,0	19,7		53,8	26,6		38,9		43,5	65,5
1965	32,9	58,5	39,9	59,8		38,3	19,5		54,4	25,5		38,7		44,7	65,4
1966	32,5	58,2	40,3	59,4		39,6	18,9		53,7	25,3		39,4		44,1	64,8
1967	32,8	57,6	41,2	59,0		40,7	19,1		54,2	25,3		39,7		44,7	65,8
1968	32,2	58,0	42,0	59,4		41,0	20,4		55,1	31,4		38,7		45,0	66,2
1969	31,7	57,5	42,0	60,8		47,5	22,2		57,0	33,0		37,5	59,0	46,3	67,0
1970	32,0	56,7	42,1	60,3		51,3	21,7	35,5	59,1	37,0	46,8	36,5	59,2	49,8	66,6
1971	32,1	55,3	43,9	62,2		56,2	21,6	35,5	59,2	39,7	45,9	36,2	59,4	50,3	68,1
1972	32,4	54,5	46,8	61,5		60,8	21,6	35,5	59,5	41,8	45,1	36,6	59,6	51,3	69,2
1973	32,4	53,0	48,0	62,2		61,4	22,1	35,5	59,2	43,3	45,0	36,2	59,8	50,5	70,5
1974	33,7	52,5	49,1	65,2		63,2	21,7	35,5	59,8	46,2	45,6	36,0	60,0	51,6	71,9
1975	34,6	52,6	51,9	68,9		65,3	22,2	35,5	61,5	48,0	45,7	37,8	60,2	53,6	73,2
1976	35,1	52,5	53,4	73,0		67,6	21,4	35,5	62,6	50,5	46,7	37,1	60,4	54,9	74,1
1977	35,2	51,8	54,3	74,1		66,4	21,4	35,8	63,3	49,8	47,7	37,2	60,6	56,8	76,3
1978	35,5	51,6	53,4	77,8		66,9	20,7	35,9	64,0	50,4	48,5	37,0	60,8	57,5	77,0
1979	35,3	51,6	53,5	77,1		68,1	19,2	36,1	63,9	49,7	49,4	36,6	60,7	57,3	77,6
1980	34,9	51,8	53,4	78,6		69,4	18,5	36,2	63,5	49,6	50,8	34,8	60,7	56,3	78,2
1981	35,1	51,9	53,1	79,9	8,3	68,3	18,0	36,3	62,9	48,0	52,2	33,0	60,7	55,3	78,6
1982	35,0	52,1	51,9	80,3	9,6	68,4	17,3	36,4	62,4	46,7	51,8	32,3	60,7	54,1	79,3
1983	35,0	52,0	52,4	80,8	10,1	68,8	16,3	36,5	63,5	45,5	51,4	30,7	60,7	53,3	80,0
1984	34,4	52,1	51,7	79,3	9,9	69,0	15,2	36,6	63,3	45,3	51,0	29,3	60,7	52,8	81,1
1985	34,3	51,6	50,7	78,2	10,3	69,1	13,9	36,7	62,5	42,5	50,6	28,0	55,8	51,4	81,5
1986	33,8	50,6	49,4	77,4	9,8	70,0	12,8	36,2	59,0	40,9	50,2	27,1	51,4	49,8	82,6
1987	33,3	49,6	49,0	75,0	10,3	70,7	12,3	35,7	57,5	40,7	49,8	24,4	45,1	49,4	84,8
1988	33,1	48,9	48,3	73,8	10,8	72,3	11,6	35,1	57,7	40,7	48,9	24,0	39,5	47,3	83,8
1989	32,7	48,0	49,0	75,6	11,2	73,2	11,0	34,6	58,8	40,3	48,0	24,3	34,7	45,1	82,9
1990	32,1	46,9	50,1	75,3	12,1	72,5	10,3	34,1	58,5	39,8	47,1	24,3	30,4	43,7	82,4
1991	35,9	45,5	51,7	75,8	16,1	74,9	10,2	33,3	58,6	39,6	46,3	24,5	29,3	42,7	83,5
1992	33,8	44,3	52,9	75,8	18,1	77,3	10,3	32,6	57,3	39,7	45,4	24,8	28,2	41,4	85,5
1993	31,7	43,2	53,7	77,3	19,8	79,4	10,3	31,8	55,8	39,9	44,6	24,2	27,1	40,1	87,7
1994	30,3	41,1	53,6	77,5	19,6	78,5	10,2	25,8	54,3	39,4	43,8	24,6	26,1	38,0	87,6
1995	29,1	40,7	53,7	77,0	18,2	79,6	9,9	24,3	52,3	38,7	43,0	24,3	25,1	36,7	87,5
1996	27,7	39,6	53,6	77,4	17,8	79,2	9,9	24,3	50,4	38,0	42,3	24,2	24,2	35,2	86,6
1997	27,0	38,9	53,5	75,6	17,4	80,6	10,0	24,3	50,2	37,0	42,3	23,6	24,2	34,8	86,4
1998	26,2	38,5	53,4	75,7	16,3	79,0	10,0	24,3	46,9	35,6	42,3	23,1	24,2	34,2	88,0

Fuente: Ebbinghaus y Visser (2000) y Visser (2000); S: Checchi y Lucifora (2002); 1996-1998: D, IRL, UK; 1997-98: FIN, F, NL Checchi y Lucifora (2002); E, IRL: n° de afiliados totales (no se restan pasivos ni parados); EL, L, P: Datos OCDE (tasa de afiliación); DK: 1960-1969 estimación a partir de Ebbinghaus y Visser; A: 1999 OCDE; B, EL: 1996 OCDE; Estimaciones: B: 1997-98; EL: 1996-98; L: 1997-98; P: 1997-98.

Tabla A.5. Tasa de cobertura

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	P	UK	S
1960	90,0	99,0	80,0	67,0		95,0	85,0	80,0	91,0	100,0		67,0	92,0
1961	90,0	99,0	80,0	67,2		95,0	85,0	80,0	90,8	98,8		67,0	92,0
1962	90,0	99,0	80,0	67,4		95,0	85,0	80,0	90,6	97,6		67,0	92,0
1963	90,0	99,0	80,0	67,6		95,0	85,0	80,0	90,4	96,4		67,0	92,0
1964	90,0	99,0	80,0	67,8		95,0	85,0	80,0	90,2	95,2		67,0	92,0
1965	90,0	99,0	80,0	68,0		95,0	85,0	80,0	90,0	94,0		67,0	92,0
1966	90,0	99,0	80,0	68,0		95,0	85,0	80,0	89,6	92,8		67,0	92,0
1967	90,0	99,0	80,0	68,0		95,0	85,0	80,0	89,2	91,6		67,0	92,0
1968	90,0	99,0	80,0	68,0		95,0	85,0	80,0	88,8	90,4		68,0	92,0
1969	90,0	99,0	80,0	68,0		95,0	85,0	80,0	88,4	89,2		68,0	92,0
1970	90,0	99,0	80,0	68,0		95,0	85,0	80,0	88,0	88,0		68,0	92,0
1971	90,0	99,0	81,0	68,4		95,0	85,0	80,0	87,4	86,8		68,8	92,0
1972	90,0	99,0	82,0	68,8		95,0	85,0	80,0	86,8	85,6		69,6	92,0
1973	90,0	99,0	83,0	69,2		95,0	85,0	80,0	86,2	84,4		70,4	92,0
1974	90,0	99,0	84,0	69,6		95,0	85,0	80,0	85,6	83,2		71,2	92,0
1975	90,0	99,0	85,0	70,0		95,0	85,0	80,0	85,0	82,0		72,0	92,0
1976	90,0	99,0	86,0	70,4		95,0	85,0	80,0	85,0	80,8		71,6	92,0
1977	90,0	99,0	87,0	70,8		95,0	85,0	80,0	85,0	79,6		71,2	92,0
1978	90,0	99,0	88,0	71,2		95,0	85,0	80,0	85,0	78,4		70,8	92,0
1979	90,0	99,0	89,0	71,6		95,0	85,0	80,0	85,0	77,2		70,4	92,0
1980	90,0	99,0	90,0	72,0	68,0	95,0	85,0	80,0	85,0	76,0	70,0	70,0	92,0
1981	90,0	99,0	90,0	72,4	68,4	95,0	86,8	80,0	85,0	76,0	70,9	68,8	92,0
1982	90,0	99,0	90,0	72,8	68,8	95,0	88,6	80,0	85,0	76,0	71,8	67,6	92,0
1983	90,0	99,0	90,0	73,2	69,2	95,0	90,4	80,0	85,0	76,0	72,7	66,4	92,0
1984	90,0	99,0	90,0	73,6	69,6	95,0	92,2	80,0	85,0	76,0	73,6	65,2	92,0
1985	85,0	99,0	90,0	74,0	70,0	95,0	94,0	80,0	85,0	76,0	74,5	64,0	92,0
1986	85,2	99,0	90,0	73,0	71,2	95,0	93,6	80,0	84,6	75,0	75,4	61,2	92,0
1987	85,4	99,0	90,0	72,0	72,4	95,0	93,2	80,0	84,2	74,0	76,3	58,4	92,0
1988	85,6	99,0	90,0	71,0	73,6	95,0	92,8	80,0	83,8	73,0	77,2	55,6	92,0
1989	85,8	99,0	90,0	70,0	74,8	95,0	92,4	80,0	83,4	72,0	78,1	52,8	92,0
1990	86,0	99,0	90,0	69,0	76,0	95,0	92,0	80,0	83,0	71,0	79,0	50,0	92,0
1991	85,7	99,0	90,0	69,0	76,5	95,0	92,8	80,0	82,8	73,3	77,0	47,5	92,0
1992	85,3	99,0	90,0	69,0	77,0	95,0	93,5	80,0	82,5	75,5	75,0	45,0	92,0
1993	85,0	99,0	90,0	69,0	77,5	95,0	94,3	80,0	82,3	77,8	73,0	42,5	92,0
1994	84,7	99,0	90,0	69,0	78,0	95,0	95,0	80,0	82,0	80,0	71,0	40,0	92,0
1995	84,3	99,0	90,0	69,0	78,5	95,0	95,0	80,0	82,0	81,0	81,0	38,5	92,0
1996	84,0	99,0	90,0	69,0	79,0	95,0	95,0	80,0	82,0	82,0	82,0	37,0	92,0
1997	82,8	99,0	90,0	69,0	79,5	95,0	95,0	80,0	82,0	82,0	82,0	36,8	92,0
1998	82	99	90	69	80	95	95	80	82	82	82	37	92

Fuente: Nickell et al. (2002), p. 28, basadas en OCDE, Traxler et al. (2001), Golden et al. (2002) y 2002: EIRO.

Tabla A.6. Índice de conflictividad laboral

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	NL	P	UK	S
1960	0,09	1,52	0,75	1,29		1,45	8,24		0,91	19,99	2,57		3,74	0,06
1961	0,13	1,87	0,49	0,95		3,26	19,40		4,28	22,42	0,28		3,50	0,05
1962	0,40	10,03	0,83	0,60		0,49	10,99		1,41	23,47	0,07		19,70	0,07
1963	1,52	0,80	1,15	0,41		7,32	19,21		2,43	29,22	0,86		2,63	0,09
1964	0,07	1,95	1,46	0,46		3,89	18,31		3,75	25,92	0,24		3,87	0,06
1965	0,04	6,94	0,67	0,84		0,46	8,55		5,68	19,02	0,68		3,80	0,01
1966	1,43	5,73	1,47	0,62		4,37	22,70		7,53	15,74	0,31		2,34	0,91
1967	0,48	0,36	1,33	0,60		1,75	18,96		3,00	18,33	0,05		3,22	0,00
1968	0,28	0,15	1,04	1,63		1,77	100,00		5,50	39,28	0,12		9,97	0,01
1969	0,42	0,84	0,85	2,00		5,34	53,64		8,60	59,73	0,32		7,36	0,27
1970	0,85	0,47	3,68	3,03		12,48	7,270		4,01	29,05	1,33		8,01	0,78
1971	2,37	0,10	3,27	0,31	2,09	22,99	19,17		5,70	27,90	0,74		4,99	1,73
1972	0,10	0,28	2,30	0,36	2,43	13,38	15,88		2,87	31,31	0,42		7,35	0,20
1973	0,79	2,98	2,25	15,60	3,03	36,60	12,80		4,00	42,58	1,25		6,32	0,12
1974	1,08	0,27	1,91	6,64	5,44	19,64	8,77		5,33	53,37	0,06		6,69	0,46
1975	0,16	0,14	2,88	2,79	4,95	11,38	10,30		3,60	96,31	0,01		3,34	0,61
1976	0,75	0,09	3,78	4,02	25,18	26,44	11,24	19,87	5,26	80,05	0,33		2,78	0,22
1977	0,15	0,00	2,39	1,67	29,06	39,64	10,53	36,13	4,09	91,69	0,94		4,83	0,34
1978	2,10	0,03	3,27	2,70	38,67	8,71	3,83	30,16	3,80	58,61	0,21		4,29	0,21
1979	0,33	0,03	1,97	7,01	58,34	11,84	5,21	78,82	5,55	100,00	0,75		18,65	0,82
1980	0,19	0,85	0,97	2,78	24,17	20,71	2,68	84,44	3,37	89,96	0,51		3,43	18,59
1981	1,04	0,60	0,00	2,43	21,15	24,47	1,77	23,60	3,47	53,91	0,18	12,17	6,49	2,47
1982	0,17	0,00	0,00	2,40	11,57	8,21	2,12	20,53	3,26	68,54	1,51	7,87	9,24	0,13
1983	0,39	0,01	0,00	1,83	16,31	20,64	0,20	13,19	3,42	45,20	0,46	8,20	2,54	0,36
1984	2,23	0,01	0,00	2,23	25,42	27,25	0,22	9,24	3,55	48,75	0,36	7,09	6,39	0,58
1985	0,32	1,25	1,26	24,85	17,21	8,22	0,12	44,30	19,69	31,63	0,48	6,22	3,43	3,01
1986	0,46	0,11	0,00	2,36	9,45	29,16	0,12	62,23	5,77	23,46	0,34	7,32	3,12	1,59
1987	0,61	0,25	0,00	2,35	19,72	4,75	0,10	70,68	3,01	27,69	0,24	2,53	3,79	0,25
1988	0,13	0,84	0,76	1,23	67,24	11,51	0,14	24,31	1,18	17,34	0,10	4,70	3,27	2,22
1989	0,17	0,13	0,63	1,13	13,15	7,37	0,10	42,06	0,43	28,19	0,28	8,72	2,95	0,79
1990	0,95	0,18	0,32	1,56	8,86	11,40	0,09	66,85	1,15	10,15	0,44	3,73	1,20	1,67
1991	0,60	3,02	0,36	1,59	17,56	8,23	0,09	24,61	1,97	18,00	0,73	3,37	0,73	0,06
1992	1,75	0,58	0,71	1,40	46,91	5,52	0,08	12,52	1,44	19,38	0,89	3,78	0,63	0,44
1993	0,39	0,22	0,28	2,53	10,01	1,32	0,10	9,16	1,38	27,33	0,35	2,41	1,65	0,76
1994	1,20	0,00	0,19	1,55	50,58	4,07	0,09	3,65	0,52	16,61	0,37	2,79	0,46	0,58
1995	0,55	0,00	0,40	5,15	5,20	7,17	0,21	2,53	3,10	2,85	0,92	1,81	0,74	3,25
1996	0,50	0,00	0,63	2,69	9,75	2,39	0,06	3,68	1,25	10,71	0,13	1,49	1,51	0,24
1997	0,04	0,82	0,28	3,03	5,62	1,52	0,06	2,25	0,47	4,65	0,11	1,34	0,53	0,31
1998	0,01	0,00	0,57	19,82	5,64	1,84	0,05	1,54	0,66	2,72	0,47	1,25	0,37	0,01
1999	0,55	0,00	0,36	2,93	8,99	0,76	0,07	0,00	2,78	5,74	0,87	0,93	0,55	0,24
2000	0,02	0,59	0,33	2,93	15,79	4,16	0,08	0,00	2,04	4,14	0,15	1,05	0,71	0,00

0: sin conflictos laborales – 100: todos los trabajadores están involucrados en las huelgas.

Fuente: OIT, AMECO y Checchi y Lucifora (2002).

Tabla A.7. Índice de concentración sindical

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1960	70,1	100,0	43,8	73,9		30,8	42,8	88,5	71,9	36,4	100,0	63,1
1961	69,3	100,0	43,8	74,2		29,9	42,1	88,5	68,7	36,5	100,0	61,9
1962	69,1	100,0	43,5	73,7		25,5	41,3	88,2	66,5	36,5	100,0	60,9
1963	68,8	100,0	43,6	73,4		22,5	39,9	89,0	63,9	36,5	100,0	60,3
1964	68,8	100,0	43,7	72,8		23,4	39,0	88,8	65,8	36,6	100,0	59,5
1965	69,1	100,0	43,8	71,5		24,2	38,2	87,9	65,4	36,7	100,0	58,1
1966	69,1	100,0	38,2	70,5		22,4	38,1	88,2	62,9	21,8	100,0	57,2
1967	68,5	100,0	39,1	69,5		21,3	37,8	88,0	61,8	23,1	100,0	58,3
1968	68,9	100,0	38,5	70,6		32,9	37,3	87,3	46,2	23,1	100,0	57,5
1969	69,2	100,0	39,0	71,3		53,2	37,7	87,6	44,8	22,3	100,0	55,7
1970	70,0	100,0	44,4	70,7		54,2	37,4	87,5	43,7	21,2	100,0	53,0
1971	70,6	100,0	35,7	69,0		53,8	36,6	86,6	43,0	22,2	100,0	52,5
1972	70,8	100,0	34,8	66,8		51,6	36,0	84,6	42,7	23,1	100,0	52,2
1973	71,2	100,0	44,1	64,6		52,6	35,5	84,4	42,4	22,0	100,0	51,7
1974	71,6	100,0	34,6	63,7		51,1	35,2	84,2	42,3	23,1	100,0	50,9
1975	71,3	100,0	33,8	63,1		46,8	34,7	83,8	41,8	34,6	100,0	50,1
1976	70,2	100,0	32,2	63,2		47,1	34,1	84,6	41,3	23,0	100,0	49,4
1977	70,3	100,0	32,2	63,6		47,0	33,4	84,8	41,0	22,7	100,0	48,9
1978	70,8	100,0	33,2	62,9	50,1	46,6	32,1	85,3	40,3	24,0	100,0	48,7
1979	70,4	100,0	38,4	62,9	48,0	46,0	31,0	83,4	40,2	24,5	100,0	49,4
1980	70,2	100,0	43,6	62,6	47,1	45,3	30,3	83,6	39,9	41,8	100,0	49,1
1981	70,2	100,0	32,8	63,1	47,7	44,8	30,2	83,5	39,9	46,5	100,0	48,8
1982	70,0	100,0	33,1	63,3	44,8	43,9	29,0	83,4	39,9	53,7	100,0	48,5
1983	69,8	100,0	33,4	64,3	44,7	43,0	28,6	80,3	39,9	53,7	100,0	48,3
1984	69,6	100,0	33,1	64,6	44,5	42,5	28,0	84,4	39,7	53,7	100,0	48,1
1985	69,7	100,0	34,1	63,1	44,5	41,8	27,4	84,4	40,2	53,5	100,0	47,4
1986	70,0	100,0	36,2	62,5	44,5	41,5	26,7	86,2	40,3	53,5	100,0	47,0
1987	70,0	100,0	43,9	58,2	44,7	42,7	26,1	80,5	40,2	53,5	100,0	46,7
1988	70,1	100,0	44,0	59,1	44,8	41,2	25,4	79,7	39,9	53,8	100,0	46,4
1989	70,1	100,0	44,1	58,4	45,0	40,1	24,8	84,0	40,0	53,5	100,0	46,0
1990	69,2	100,0	44,2	58,2	44,7	39,1	24,2	88,2	39,9	53,8	100,0	45,6
1991	74,5	100,0	38,0	58,1	45,2	38,0	23,6	88,1	39,8	54,2	100,0	45,3
1992	72,7	100,0	38,9	57,3	45,1	37,1	23,1	95,1	39,7	54,1	100,0	45,1
1993	72,0	100,0	40,8	57,2	45,1	38,2	24,2	94,9	39,6	54,0	100,0	45,1
1994	71,2	100,0	42,6	57,0	44,6	25,5	25,4	95,0	39,5	54,0	100,0	45,1
1995	70,5	100,0	44,5	56,8	44,3	40,5	26,6	95,0	39,4	53,9	100,0	45,0
1996	70,0	100,0	45,0	56,6	44,4	40,5	27,0	95,0	39,3	53,8	100,0	45,0
1997	70,0	100,0	45,0	56,6	44,6	40,5	27,0	95,0	39,2	53,8	100,0	45,0
1998	70,0	100,0	45,0	56,6	44,6	40,5	27,0	95,0	39,2	53,7	100,0	45,0

El índice refleja 0: máxima dispersión – 100: máxima concentración sindical.

Fuente: Golden et al. (2002) y Checchi y Lucifora (2002).

Tabla A.8. Índice de poder sindical

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1960	48,3	63,6	58,6	66,4		58,0	39,6	52,8	49,2	54,4	49,5	73,5
1961	48,0	63,5	58,1	65,9		58,0	41,0	54,2	49,4	53,6	49,3	73,6
1962	47,9	64,0	57,4	65,3		59,2	39,6	54,4	49,6	53,1	50,9	72,2
1963	47,9	63,2	58,1	65,7		60,7	40,9	54,3	50,5	52,9	49,2	70,7
1964	47,8	63,2	58,2	66,3		60,2	40,7	54,9	50,5	51,9	48,9	71,0
1965	47,9	63,5	58,6	66,6		60,5	39,6	55,4	49,2	51,6	49,4	70,9
1966	48,0	63,3	58,8	66,4		61,4	40,8	55,3	48,6	50,9	49,0	70,7
1967	48,1	62,5	59,4	66,1		61,4	40,6	55,1	48,8	50,7	49,3	71,0
1968	48,3	62,6	59,8	66,6		62,0	49,4	55,8	52,8	50,1	50,3	71,5
1969	48,6	62,4	60,1	67,4		66,5	45,9	57,1	55,4	49,3	50,7	72,1
1970	49,3	62,1	61,0	67,4		69,1	41,2	57,6	54,0	48,7	52,4	72,2
1971	50,0	61,5	61,8	68,0		72,3	42,5	57,9	55,0	48,3	52,5	73,1
1972	50,3	61,1	63,3	67,8		73,3	42,4	57,7	56,0	48,1	53,4	73,7
1973	50,4	60,8	64,5	69,6		76,0	42,5	57,8	57,7	47,7	53,2	74,9
1974	51,0	60,4	64,7	69,9		75,1	42,0	58,3	60,1	47,3	54,0	76,2
1975	51,1	60,5	66,0	71,1		74,9	42,4	58,8	65,0	48,2	54,6	77,4
1976	51,4	60,6	66,8	73,1		77,4	42,2	59,4	64,4	47,0	54,9	78,3
1977	51,4	60,4	67,2	73,4		77,9	42,2	59,7	65,2	46,9	55,9	79,9
1978	51,7	60,5	67,1	75,1		74,9	41,2	60,1	62,1	46,6	56,1	80,1
1979	51,5	60,7	67,4	75,5		75,9	40,5	60,3	65,9	46,2	57,4	80,5
1980	51,3	61,2	67,7	75,8		77,4	39,8	59,8	64,8	45,9	55,3	82,6
1981	51,3	61,4	66,7	76,2	35,6	77,3	39,8	59,3	60,5	45,1	54,6	81,1
1982	51,0	61,5	66,0	76,4	35,0	75,6	39,7	58,9	61,3	45,0	53,9	81,1
1983	50,9	61,4	66,3	76,7	35,7	77,0	39,4	59,1	58,5	44,4	52,6	81,4
1984	50,8	61,5	66,0	76,2	36,3	77,7	39,1	59,1	58,7	43,7	52,5	81,9
1985	49,5	61,3	65,8	78,1	35,6	75,9	38,8	60,2	55,7	43,3	51,3	82,3
1986	49,4	60,8	65,2	75,4	34,9	78,3	38,2	57,3	54,0	42,6	50,0	82,7
1987	49,3	60,3	65,4	73,9	36,5	76,3	37,8	56,1	54,2	41,2	49,4	83,6
1988	49,1	60,1	65,1	72,9	41,7	77,6	37,5	56,0	53,0	40,8	48,0	83,2
1989	49,0	59,6	65,5	73,3	36,8	77,6	37,2	56,8	53,8	40,8	46,5	82,5
1990	48,8	59,1	65,9	72,8	37,0	77,6	36,9	57,1	51,7	40,7	45,2	82,2
1991	50,5	58,7	66,2	72,8	39,7	78,0	37,0	57,1	52,3	41,3	44,0	82,2
1992	49,4	57,9	66,7	72,6	43,4	78,2	37,1	56,7	52,4	41,8	42,8	82,8
1993	48,0	57,3	66,8	73,2	40,1	78,3	37,3	56,0	53,0	41,8	41,8	83,3
1994	47,2	56,4	66,6	73,2	44,0	77,5	37,4	55,4	51,4	42,4	40,3	83,1
1995	46,4	56,2	66,7	73,4	38,9	79,1	37,5	55,0	49,6	42,5	39,5	83,2
1996	45,5	55,5	66,6	73,3	39,2	78,5	37,3	53,9	49,8	42,5	38,6	82,2
1997	44,7	55,1	66,4	72,6	38,6	79,1	37,3	53,9	48,5	42,2	38,4	81,9
1998	44,1	54,6	66,2	74,3	38,2	78,5	37,3	52,7	47,4	42,0	38,2	82,6

Nota: Para España, los datos comienzan en 1981. No es posible construir el IPS para Grecia, Luxemburgo y Portugal debido a la escasez de estadísticas.

* El IPS se distribuye entre 0 (sin poder sindical) y 100 (que equivaldría a la máxima expresión de poder de los sindicatos en las negociaciones).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla A.9. Índice sintético sobre derechos a prestaciones por desempleo

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	NL	P	UK	S
1960	30,4	19,9	42,2	19,5	9,4	4,5	24,6	6,7	16,8	4,0	13,2	0,0	24,0	4,0
1961	30,5	19,0	40,0	20,0	9,4	4,8	24,8	6,7	17,0	3,5	13,2	0,0	24,7	3,8
1962	30,5	18,0	37,7	20,5	9,4	5,0	25,0	6,7	17,1	3,0	13,2	0,0	25,3	3,6
1963	30,5	17,1	35,1	19,7	14,1	4,6	25,0	6,7	17,3	2,7	30,6	0,0	25,5	4,4
1964	30,5	16,1	32,5	18,8	18,7	4,2	24,9	6,7	17,4	2,4	48,0	0,0	25,6	5,1
1965	30,3	14,7	31,1	20,1	18,7	4,0	24,7	6,7	17,6	2,6	47,2	0,0	26,6	5,1
1966	30,0	13,3	29,7	21,4	18,7	3,7	24,5	6,7	17,7	2,7	46,3	0,0	27,6	5,0
1967	29,9	17,4	35,1	24,0	18,7	4,7	25,9	6,7	17,1	2,6	47,2	0,0	27,5	5,9
1968	29,7	21,5	40,5	26,6	18,7	5,7	27,3	6,7	16,4	2,4	48,0	0,0	27,3	6,8
1969	29,4	22,4	40,7	30,5	15,6	6,7	25,7	6,7	16,9	2,1	48,0	0,0	26,3	6,6
1970	29,0	23,2	40,8	34,3	12,4	7,6	24,0	6,7	17,3	1,8	48,0	0,0	25,3	6,4
1971	28,6	22,2	43,3	35,0	12,4	17,9	23,3	6,6	16,5	1,6	48,0	0,0	24,9	6,8
1972	28,1	21,1	45,8	35,7	12,4	28,1	22,6	6,5	15,7	1,4	48,0	0,0	24,4	7,2
1973	28,6	21,3	46,6	37,2	16,9	26,0	24,5	6,6	18,5	1,7	48,0	2,7	23,0	14,6
1974	29,0	21,4	47,3	38,7	21,4	23,9	26,3	6,6	21,3	1,9	48,0	5,4	21,6	21,9
1975	29,1	23,5	47,1	41,5	21,4	26,7	25,4	6,7	24,1	1,6	48,0	5,4	23,5	22,9
1976	29,2	25,6	46,8	44,2	21,4	29,4	24,4	6,7	26,8	1,3	48,0	5,4	25,3	23,8
1977	29,6	27,5	46,6	47,0	21,4	28,0	24,2	6,7	27,5	1,2	47,8	6,4	24,6	24,5
1978	29,9	29,3	46,3	49,8	21,4	26,5	24,0	6,7	28,1	1,0	47,5	7,4	23,8	25,1
1979	29,7	29,4	45,5	52,0	24,7	25,1	27,7	6,7	28,1	0,9	47,7	8,0	24,0	25,1
1980	29,4	29,4	44,6	54,2	27,9	23,7	31,3	6,7	28,1	0,7	47,9	8,6	24,1	25,1
1981	29,2	27,2	44,1	55,2	27,9	24,5	31,0	6,7	30,2	0,6	47,7	7,9	22,9	26,6
1982	28,9	25,0	43,6	56,2	27,9	25,2	30,6	6,7	32,3	0,5	47,4	7,2	21,7	28,0
1983	28,5	27,2	43,4	54,7	31,2	29,8	32,5	6,7	30,3	0,5	50,6	14,5	21,2	28,0
1984	28,1	29,4	43,1	53,1	34,4	34,4	34,4	6,7	28,3	0,4	53,8	21,7	20,7	28,0
1985	27,8	29,0	42,8	51,3	34,1	35,2	36,0	8,0	29,1	0,4	53,7	26,2	19,7	28,8
1986	27,5	28,5	42,5	49,4	33,8	35,9	37,6	9,2	29,8	0,3	53,6	30,7	18,6	29,5
1987	27,6	28,9	42,3	50,5	33,8	34,9	37,3	9,2	28,4	1,5	53,4	31,2	18,1	29,2
1988	27,6	29,3	42,1	51,5	33,8	33,9	36,9	9,2	26,9	2,7	53,2	31,7	17,6	28,9
1989	28,2	30,3	41,9	51,7	33,7	36,4	37,3	13,2	28,1	2,6	52,3	33,1	17,7	29,2
1990	28,8	31,2	41,6	51,9	33,5	38,8	37,6	17,1	29,3	2,5	51,3	34,4	17,8	29,4
1991	28,3	28,9	41,0	51,9	32,6	38,8	37,7	19,6	30,1	9,6	48,8	34,9	18,2	29,0
1992	27,8	26,5	40,4	51,9	31,7	38,7	37,7	22,1	30,8	16,7	46,3	35,4	18,5	28,5
1993	27,2	26,2	39,6	59,5	31,7	41,0	37,6	22,1	28,6	18,0	46,1	35,4	18,2	27,9
1994	26,6	25,8	38,7	67,0	31,7	43,2	37,4	22,1	26,3	19,3	45,8	35,4	17,8	27,2
1995	27,8	28,4	39,3	66,7	31,7	41,1	36,7	20,6	28,2	18,7	48,4	37,2	18,3	27,4
1996	29,0	31,0	39,8	66,4	31,7	39,0	36,0	19,0	30,0	18,0	51,0	39,0	18,8	27,6
1997	29,7	31,9	39,4	66,0	31,3	39,3	36,5	18,8	29,5	19,0	50,9	41,8	17,7	26,6
1998	30,3	32,9	39,0	65,5	30,8	39,7	36,9	18,7	29,1	20,0	50,9	44,5	16,7	25,7

Interpolación en los años pares

* Este indicador sintético se define como el promedio de las tasas de sustitución brutas del subsidio de desempleo para dos niveles de ganancias, tres situaciones familiares y tres duraciones del desempleo.
Fuente: Benefits and Wages (OCDE, 2002: <http://www1.oecd.org/publications/e-book/8102091E.PDF>).

Tabla A.10. Índice de protección del empleo (costes de despido)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	P	UK	S
1960	0,4	0,6	0,7	0,9	2,0	1,2	0,4	0,0	1,9	1,4		0,2	0,0
1961	0,4	0,6	0,7	0,9	2,0	1,2	0,4	0,0	1,9	1,4		0,2	0,0
1962	0,4	0,6	0,7	0,9	2,0	1,2	0,4	0,0	1,9	1,4		0,2	0,0
1963	0,5	0,6	0,8	0,9	2,0	1,2	0,4	0,0	1,9	1,4		0,2	0,0
1964	0,5	0,6	0,8	0,9	2,0	1,2	0,4	0,1	1,9	1,4		0,2	0,0
1965	0,6	0,6	0,9	0,9	2,0	1,2	0,4	0,1	2,0	1,4		0,2	0,0
1966	0,7	0,6	1,0	0,9	2,0	1,2	0,5	0,1	2,0	1,4		0,2	0,0
1967	0,7	0,6	1,1	0,9	2,0	1,2	0,5	0,1	2,0	1,4		0,2	0,0
1968	0,9	0,6	1,2	0,9	2,0	1,2	0,6	0,2	2,0	1,4		0,2	0,1
1969	1,1	0,6	1,3	1,0	2,0	1,2	0,7	0,2	2,0	1,4		0,2	0,2
1970	1,3	0,6	1,4	1,0	2,0	1,2	0,8	0,2	2,0	1,4		0,2	0,4
1971	1,5	0,6	1,5	1,1	2,0	1,2	0,9	0,3	2,0	1,4		0,3	0,5
1972	1,6	0,6	1,5	1,1	2,0	1,2	1,0	0,3	2,0	1,4		0,3	0,6
1973	1,6	0,7	1,5	1,1	2,0	1,2	1,0	0,3	2,0	1,4		0,3	0,8
1974	1,6	0,7	1,5	1,1	2,0	1,2	1,1	0,4	2,0	1,4		0,3	1,1
1975	1,6	0,8	1,5	1,1	2,0	1,2	1,2	0,4	2,0	1,4	1,5	0,3	1,3
1976	1,6	0,8	1,5	1,1	2,0	1,2	1,2	0,5	2,0	1,4	1,6	0,3	1,6
1977	1,6	0,9	1,5	1,1	2,0	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	1,8	0,3	1,8
1978	1,6	1,0	1,5	1,1	2,0	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	1,8	0,3	1,8
1979	1,6	1,0	1,5	1,1	2,0	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	1,8	0,3	1,8
1980	1,6	1,1	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	1,9	0,3	1,8
1981	1,6	1,2	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	1,9	0,3	1,8
1982	1,6	1,3	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	2,0	0,3	1,8
1983	1,6	1,3	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	2,0	0,3	1,8
1984	1,6	1,3	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	2,0	0,3	1,8
1985	1,6	1,3	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	2,0	0,3	1,8
1986	1,6	1,3	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	2,0	0,3	1,8
1987	1,6	1,3	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,4	2,0	0,3	1,8
1988	1,6	1,3	1,5	1,1	1,9	1,2	1,3	0,5	2,0	1,3	1,9	0,3	1,7
1989	1,6	1,3	1,5	1,0	1,8	1,2	1,3	0,5	2,0	1,3	1,9	0,3	1,7
1990	1,6	1,3	1,4	1,0	1,8	1,2	1,4	0,5	1,9	1,3	1,9	0,3	1,6
1991	1,5	1,3	1,4	0,9	1,8	1,1	1,4	0,5	1,9	1,3	1,9	0,3	1,6
1992	1,5	1,3	1,3	0,9	1,7	1,1	1,4	0,5	1,9	1,3	1,9	0,3	1,5
1993	1,5	1,3	1,3	0,8	1,7	1,1	1,4	0,5	1,9	1,3	1,9	0,3	1,4
1994	1,4	1,3	1,2	0,8	1,7	1,1	1,5	0,5	1,8	1,2	1,9	0,3	1,4
1995	1,4	1,3	1,2	0,7	1,6	1,1	1,5	0,5	1,8	1,2	1,9	0,3	1,3
1996	1,4	1,2	1,1	0,7	1,5	1,1	1,5	0,5	1,7	1,2	1,8	0,3	1,2
1997	1,3	1,2	1,1	0,7	1,5	1,0	1,4	0,5	1,6	1,1	1,8	0,3	1,2
1998	1,3	1,1	1,0	0,7	1,4	1,0	1,4	0,5	1,5	1,1	1,7	0,4	1,1

Índice (0: sin protección-2: máxima protección)

Fuente: Nickell y Nunziata (2001) y Nickell et al. (2002) (los datos del año 1998); 1996-97 interpolación.

Tabla A.11. Gasto en políticas activas (gasto en % PIB/ desempleado)

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	L	NL	P	UK	S
1985	0,1	0,1	0,1		0	0,2	0,1	0	0,1		0,2	0,16		0,1	0,7
1986	0,1	0,1	0,1	0,2	0	0,2	0,1	0	0,1		0,2	0,17	0	0,1	0,7
1987	0,1	0,1	0,1	0,2	0	0,2	0,1	0	0,1		0,2	0,18	0,1	0,1	0,9
1988	0,2	0,1	0,2	0,2	0	0,3	0,1	0	0,1		0,2	0,19	0,1	0,1	1
1989	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1		0,2	0,21	0,1	0,1	1
1990	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1		0,1	0,23	0,1	0,1	1
1991	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1		0,1	0,25	0,2	0,1	0,8
1992	0,3	0,1	0,2	0,2	0	0,2	0,1	0	0		0,1	0,28	0,2	0,1	0,5
1993	0,2	0,1	0,1	0,2	0	0,1	0,1	0	0		0,1	0,25	0,1	0,1	0,3
1994	0,2	0,1	0,1	0,2	0	0,1	0,1	0	0,1		0,1	0,22	0,1	0,1	0,3
1995	0,2	0,1	0,1	0,3	0	0,1	0,1	0	0,1		0,1	0,21	0,1	0,1	0,3
1996	0,2	0,1	0,2	0,3	0	0,1	0,1	0	0,1	0	0,1	0,25	0,1	0,1	0,2
1997	0,1	0,1	0,1	0,3	0	0,1	0,1	0		0	0,1	0,32	0,1	0,1	0,2
1998	0,1	0,1	0,2	0,3	0	0,1	0,1	0		0		0,44	0,2	0,1	0,2
1999	0,2	0,1	0,2	0,4	0,1	0,1	0,1			0,1		0,54	0,2	0,1	0,3
2000	0,2	0,1	0,2	0,4	0,1	0,1	0,1			0,1		0,61	0,1	0,1	0,2
2001	0,2	0,1	0,2		0,1	0,1	0,2		0,3	0,1		0,73		0,1	0,3
2002	0,1	0,1			0,1	0,1						0,7			0,3

Fuente: OCDE y AMECO.

Tabla A.12. Logaritmo de la compensación real a los empleados

	D	A	B	DK	E	FIN	F	IRL	I	NL	UK	S
1960	1,62	1,55	1,54	1,70	1,43	1,57	1,57	1,52	1,57	1,60	1,34	1,69
1961	1,64	1,56	1,55	1,74	1,47	1,58	1,60	1,55	1,59	1,62	1,35	1,70
1962	1,66	1,58	1,57	1,76	1,51	1,60	1,63	1,56	1,62	1,64	1,37	1,70
1963	1,67	1,60	1,60	1,75	1,56	1,62	1,65	1,57	1,66	1,66	1,40	1,72
1964	1,69	1,62	1,62	1,78	1,59	1,65	1,67	1,59	1,68	1,69	1,43	1,73
1965	1,72	1,64	1,63	1,80	1,61	1,67	1,68	1,59	1,70	1,71	1,45	1,74
1966	1,73	1,66	1,65	1,81	1,65	1,68	1,69	1,61	1,72	1,73	1,47	1,75
1967	1,74	1,69	1,67	1,83	1,67	1,69	1,71	1,63	1,74	1,75	1,51	1,76
1968	1,76	1,70	1,69	1,85	1,69	1,69	1,74	1,65	1,77	1,77	1,52	1,78
1969	1,78	1,73	1,70	1,87	1,71	1,70	1,76	1,67	1,78	1,80	1,54	1,78
1970	1,81	1,74	1,72	1,88	1,73	1,73	1,78	1,70	1,82	1,82	1,61	1,80
1971	1,83	1,77	1,75	1,90	1,75	1,75	1,80	1,72	1,84	1,84	1,64	1,81
1972	1,85	1,78	1,78	1,89	1,79	1,78	1,81	1,73	1,86	1,86	1,67	1,83
1973	1,87	1,80	1,81	1,90	1,81	1,79	1,82	1,74	1,88	1,88	1,70	1,86
1974	1,88	1,82	1,83	1,92	1,83	1,80	1,85	1,79	1,89	1,91	1,76	1,87
1975	1,89	1,84	1,84	1,92	1,85	1,85	1,87	1,82	1,90	1,93	1,82	1,88
1976	1,91	1,86	1,88	1,94	1,87	1,86	1,88	1,81	1,92	1,93	1,85	1,88
1977	1,92	1,87	1,88	1,94	1,89	1,86	1,89	1,82	1,92	1,94	1,84	1,87
1978	1,92	1,88	1,89	1,94	1,90	1,85	1,90	1,83	1,93	1,95	1,83	1,88
1979	1,93	1,88	1,90	1,95	1,91	1,86	1,91	1,85	1,95	1,96	1,83	1,88
1980	1,94	1,89	1,92	1,95	1,92	1,88	1,93	1,88	1,95	1,96	1,85	1,89
1981	1,94	1,90	1,93	1,95	1,94	1,89	1,94	1,88	1,96	1,95	1,86	1,89
1982	1,94	1,90	1,93	1,95	1,94	1,89	1,95	1,88	1,96	1,95	1,86	1,90
1983	1,94	1,90	1,93	1,95	1,94	1,90	1,96	1,88	1,96	1,96	1,85	1,91
1984	1,94	1,90	1,94	1,95	1,94	1,91	1,96	1,90	1,96	1,95	1,84	1,91
1985	1,94	1,92	1,94	1,95	1,94	1,93	1,96	1,92	1,96	1,95	1,84	1,92
1986	1,94	1,93	1,95	1,96	1,94	1,94	1,96	1,91	1,96	1,96	1,85	1,94
1987	1,95	1,93	1,95	1,97	1,94	1,95	1,96	1,93	1,97	1,97	1,86	1,94
1988	1,95	1,94	1,95	1,98	1,95	1,96	1,97	1,94	1,98	1,97	1,87	1,95
1989	1,95	1,95	1,95	1,98	1,95	1,97	1,97	1,95	1,98	1,97	1,89	1,96
1990	1,96	1,96	1,97	1,98	1,96	1,98	1,98	1,97	1,99	1,97	1,91	1,97
1991	1,97	1,97	1,99	1,99	1,98	2,00	1,98	1,98	2,00	1,98	1,94	1,98
1992	1,99	1,98	2,00	1,99	1,99	2,01	1,99	2,00	2,00	1,99	1,96	1,99
1993	1,99	1,99	2,00	2,00	2,01	2,00	2,00	2,00	2,01	2,00	1,96	1,99
1994	1,99	1,99	2,01	1,99	2,01	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,95	2,00
1995	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
1996	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,01	2,00	2,01	2,00	2,00	2,01	2,00
1997	2,00	2,00	2,01	2,01	2,00	2,01	2,01	2,01	2,01	2,00	2,02	2,01
1998	2,00	2,01	2,00	2,02	2,01	2,01	2,01	2,00	1,99	2,01	2,03	2,02
1999	2,00	2,02	2,01	2,03	2,01	2,02	2,02	2,01	2,00	2,02	2,04	2,03
2000	2,01	2,02	2,02	2,03	2,01	2,03	2,03	2,02	2,00	2,02	2,05	2,05

Fuente: AMECO.

Tabla A.13. Tasa de desempleo

	D	A	B	DK	E	FIN	F	EL	IRL	I	L	NL	P	UK	S
1960	0,7	2,6	2,2	1,3	1,3	1,6	1,6	5,5	5,7	5,7		0,7	1,8	1,4	1,7
1961	0,5	2,0	1,8	1,2	1,2	1,4	1,4	5,4	5,2	5,1		0,5	2,1	1,2	1,5
1962	0,4	2,0	1,7	1,2	0,3	1,5	1,6	4,8	5,1	4,4		0,5	2,4	1,7	1,5
1963	0,5	2,3	1,5	1,6	0,6	1,7	1,6	4,8	5,3	3,6		0,5	2,4	2,0	1,7
1964	0,5	2,1	1,4	1,2	1,3	1,7	1,2	4,6	5,2	4,0		0,5	2,5	1,4	1,6
1965	0,4	2,0	1,6	0,9	1,0	1,5	1,5	4,8	5,0	5,0		0,6	2,5	1,2	1,2
1966	0,5	1,9	1,7	1,1	0,5	1,7	1,6	5,0	5,1	5,4		0,8	2,5	1,1	1,6
1967	1,4	2,0	2,4	1,0	1,2	3,3	2,1	5,4	5,5	5,0		1,7	2,5	2,0	2,1
1968	1,0	2,2	2,8	1,0	1,1	4,4	2,6	5,6	5,8	5,3		1,5	2,6	2,1	2,2
1969	0,6	2,2	2,2	0,9	0,5	3,2	2,3	5,2	5,5	5,3		1,1	2,6	2,0	1,9
1970	0,5	1,5	1,8	0,6	0,5	2,1	2,4	4,2	6,3	5,1		1,0	2,6	2,2	1,5
1971	0,6	1,3	1,7	0,9	1,2	2,5	2,7	3,1	6,0	5,1		1,3	2,5	2,7	2,5
1972	0,8	1,2	2,2	0,8	0,6	2,9	2,8	2,1	6,7	6,0		2,3	2,5	3,1	2,7
1973	0,8	1,1	2,2	0,7	0,2	2,6	2,7	2,0	6,2	5,9		2,4	2,6	2,2	2,5
1974	1,8	1,4	2,3	2,8	0,6	1,9	2,8	2,1	5,8	5,0		2,9	1,7	2,0	2,0
1975	3,3	1,8	4,2	3,9	1,9	2,7	4,0	2,3	7,9	5,5		5,5	4,4	3,2	1,6
1976	3,3	1,7	5,5	5,1	2,2	3,9	4,4	1,9	9,8	6,2		5,8	6,2	4,8	1,6
1977	3,2	1,4	6,3	5,9	2,5	5,9	4,9	1,7	9,7	6,7		5,6	7,3	5,1	1,8
1978	3,1	1,5	6,8	6,6	4,2	7,3	5,1	1,8	9,0	6,7	1,2	5,6	7,9	5,0	2,2
1979	2,7	1,4	7,0	4,6	5,8	6,0	5,8	1,9	7,8	7,2	2,4	5,6	7,9	4,6	2,1
1980	2,7	1,1	7,4	4,9	8,5	4,7	6,2	2,7	8,0	7,1	2,4	6,2	7,6	5,6	2,0
1981	3,9	1,5	9,4	7,9	11,2	4,9	7,3	4,0	10,8	7,4	2,4	8,6	7,3	8,8	2,5
1982	5,6	2,4	11,0	8,4	13,0	5,4	7,9	5,8	12,5	8,0	2,4	11,5	7,2	10,1	3,2
1983	6,9	3,0	10,7	8,4	14,1	5,5	7,9	7,1	13,9	7,4	3,4	9,2	8,2	10,8	3,7
1984	7,1	2,9	10,8	7,9	16,5	5,2	9,4	7,2	15,5	7,9	3,0	8,9	8,9	10,9	3,3
1985	7,2	3,1	10,1	6,7	17,7	4,9	9,8	7,0	16,8	8,2	2,9	7,9	9,1	11,2	2,9
1986	6,6	3,3	10,0	5,0	17,3	5,2	9,9	6,6	16,8	8,9	2,6	7,8	8,8	11,2	2,7
1987	6,4	3,5	9,8	5,0	16,8	4,8	10,1	6,7	16,6	9,6	2,5	7,7	7,2	10,3	2,2
1988	6,3	3,3	8,8	5,7	15,9	4,2	9,6	6,8	16,2	9,7	2,0	7,2	5,8	8,5	1,8
1989	5,6	2,9	7,4	6,8	13,9	3,1	9,1	6,7	14,7	9,7	1,8	6,6	5,2	7,1	1,6
1990	4,8	3,1	6,6	7,2	13,1	3,2	8,6	6,4	13,4	8,9	1,7	5,8	4,8	6,9	1,7
1991	5,4	3,4	6,4	7,9	13,2	6,6	9,1	7,1	14,7	8,5	1,6	5,5	4,2	8,6	3,1
1992	6,4	3,4	7,1	8,6	14,9	11,7	10,0	7,9	15,4	8,7	2,1	5,3	4,3	9,8	5,6
1993	7,7	4,0	8,6	9,6	18,6	16,3	11,3	8,6	15,6	10,1	2,6	6,2	5,6	10,0	9,1
1994	8,2	3,8	9,8	7,7	19,8	16,6	11,8	8,9	14,3	11,0	3,2	6,8	6,9	9,3	9,4
1995	8,0	3,9	9,7	6,7	18,8	15,4	11,3	9,2	12,3	11,5	2,9	6,6	7,3	8,5	8,8
1996	8,7	4,4	9,5	6,3	18,1	14,6	11,9	9,6	11,7	11,5	2,9	6,0	7,3	8,0	9,6
1997	9,7	4,4	9,2	5,2	17,0	12,7	11,8	9,8	9,9	11,6	2,7	4,9	6,8	6,9	9,9
1998	9,1	4,5	9,3	4,9	15,2	11,4	11,4	10,9	7,5	11,7	2,7	3,8	5,1	6,2	8,2
1999	8,4	3,9	8,6	4,8	12,8	10,2	10,7	11,8	5,6	11,3	2,4	3,2	4,5	5,9	6,7
2000	7,8	3,7	6,9	4,4	11,3	9,8	9,3	11,0	4,3	10,4	2,3	2,8	4,1	5,4	5,6

Fuente: AMECO.

Anexo III. Resultados de los modelos

1. Variable dependiente: logaritmo de la compensación real a los empleados

(1) Básico

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.850708	0.016740	50.81810	0.0000
TP?	-0.000732	0.000146	-5.020087	0.0000
HLP?	0.113570	0.016751	6.779887	0.0000
PLPIB?	0.080041	0.026876	2.978195	0.0031
IVRS?	-0.007877	0.002989	-2.635338	0.0087
IPS?	0.014720	0.006408	2.297089	0.0221
Fixed Effects				
D--C	0.106538			
A--C	0.108114			
B--C	0.106641			
DK--C	0.009061			
E--C	0.136992			
FIN--C	0.115518			
F--C	0.109649			
IRL--C	0.127836			
I--C	0.125287			
NL--C	0.110227			
UK--C	0.140085			
S--C	0.005014			
Weighted Statistics				
Log likelihood	1724.725			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.996554	Mean dependent var		1.877888
Adjusted R-squared	0.996414	S.D. dependent var		0.120742
S.E. of regression	0.007230	Sum squared resid		0.021853
Durbin-Watson stat	1.365230			

(2) Básico con SD

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.835591	0.016594	50.35627	0.0000
TP?	-0.000596	0.000149	-4.004944	0.0001
HLP?	0.133200	0.016809	7.924386	0.0000
PLPIB?	0.094537	0.026540	3.562057	0.0004
IVRS?	-0.009613	0.003000	-3.204931	0.0015
IPS?	0.026520	0.006632	3.998537	0.0001
SD?	-0.021214	0.004044	-5.245955	0.0000
Fixed Effects				

D--C	0.103821	
A--C	0.104347	
B--C	0.104743	
DK--C	-0.009718	
E--C	0.138039	
FIN--C	0.110823	
F--C	0.107737	
IRL--C	0.125770	
I--C	0.118949	
NL--C	0.111675	
UK--C	0.141522	
S--C	-0.019836	
Weighted Statistics		
Log likelihood	1734.379	
Unweighted Statistics		
R-squared	0.996603	Mean dependent var 1.877888
Adjusted R-squared	0.996456	S.D. dependent var 0.120742
S.E. of regression	0.007188	Sum squared resid 0.021543
Durbin-Watson stat	1.359715	

(3) Básico con SD y PA

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1985 1998				
Included observations: 14				
Total panel (balanced) observations 154				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.862735	0.018652	46.25455	0.0000
TP?	-0.000373	0.000160	-2.334000	0.0211
HLPT?	0.096331	0.012649	7.615883	0.0000
PLPIB?	0.182328	0.011384	16.01552	0.0000
IVRS?	-0.008596	0.006516	-1.319242	0.1893
IPS?	0.043516	0.013301	3.271606	0.0014
PA?	-0.014364	0.003185	-4.509940	0.0000
Fixed Effects				
D--C	0.099310			
A--C	0.096734			
B--C	0.092532			
DK--C	0.008477			
E--C	0.123060			
FIN--C	0.098295			
F--C	0.101186			
IRL--C	0.116014			
I--C	0.104371			
NL--C	0.103294			
UK--C	0.130019			
S--C	0.008566			
Weighted Statistics				
Log likelihood	746.4103			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.965204	Mean dependent var		1.979483
Adjusted R-squared	0.960565	S.D. dependent var		0.027619
S.E. of regression	0.005485	Sum squared resid		0.004061
Durbin-Watson stat	2.261284			

(4) Interacciones (TP)

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.837950	0.017455	48.00732	0.0000
TP?	-0.000505	0.000186	-2.713778	0.0069
HLPT?	0.130837	0.017459	7.494076	0.0000
PLPIB?	0.095534	0.026694	3.578793	0.0004
IVRS?	-0.008274	0.003269	-2.530922	0.0117
IPS?	0.021654	0.008303	2.607959	0.0094
SD?	-0.022147	0.004265	-5.192531	0.0000
ITP?*IVRS?	-9.50E-05	0.000529	-0.179492	0.8576
ITP?*IPS?	0.000691	0.000854	0.809084	0.4189
ITP?*ISD?	-0.001063	0.000928	-1.146268	0.2523
Fixed Effects				
D-C	0.105018			
A-C	0.105831			
B-C	0.106428			
DK-C	-0.005262			
E-C	0.139141			
FIN-C	0.113165			
F-C	0.108948			
IRL-C	0.126549			
I-C	0.119458			
NL-C	0.112639			
UK-C	0.141995			
S-C	-0.015018			
Weighted Statistics				
Log likelihood	1735.418			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.996612	Mean dependent var		1.877888
Adjusted R-squared	0.996440	S.D. dependent var		0.120742
S.E. of regression	0.007204	Sum squared resid		0.021486
Durbin-Watson stat	1.368324			

(5) Interacciones (IVRS)

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.828988	0.017238	48.09198	0.0000
TP?	-0.000630	0.000163	-3.873094	0.0001
HLPT?	0.140216	0.017663	7.938571	0.0000
PLPIB?	0.089591	0.027377	3.272529	0.0012
IVRS?	-0.010333	0.003047	-3.391429	0.0008
IPS?	0.030036	0.007746	3.877822	0.0001
SD?	-0.020938	0.004177	-5.012380	0.0000
IVRS?*IPS?	0.053761	0.029359	1.831145	0.0678
IVRS?*ISD?	0.007543	0.016851	0.447634	0.6547
Fixed Effects				

D--C	0.103011	
A--C	0.103496	
B--C	0.103557	
DK--C	-0.017052	
E--C	0.138501	
FIN--C	0.110567	
F--C	0.105353	
IRL--C	0.126540	
I--C	0.119094	
NL--C	0.111956	
UK--C	0.142180	
S--C	-0.029452	
Weighted Statistics		
Log likelihood	1734.399	
Unweighted Statistics		
R-squared	0.996617	Mean dependent var 1.877888
Adjusted R-squared	0.996454	S.D. dependent var 0.120742
S.E. of regression	0.007190	Sum squared resid 0.021456
Durbin-Watson stat	1.362490	

(6) Interacciones (IPS)

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.832778	0.017842	46.67534	0.0000
TP?	-0.000618	0.000159	-3.877947	0.0001
HLPT?	0.135784	0.018401	7.379164	0.0000
PLPIB?	0.092744	0.027334	3.392959	0.0008
IVRS?	-0.009272	0.003171	-2.924017	0.0036
IPS?	0.025586	0.009129	2.802815	0.0053
SD?	-0.020704	0.004039	-5.126233	0.0000
IIPS?*IVRS?	0.044319	0.028637	1.547625	0.1225
IIPS?*ISD?	0.018440	0.023660	0.779380	0.4362
Fixed Effects				
D--C	0.104894			
A--C	0.105363			
B--C	0.105741			
DK--C	-0.011177			
E--C	0.139226			
FIN--C	0.112851			
F--C	0.107322			
IRL--C	0.127851			
I--C	0.120772			
NL--C	0.113797			
UK--C	0.142898			
S--C	-0.022399			
Weighted Statistics				
Log likelihood	1734.840			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.996614	Mean dependent var		1.877888
Adjusted R-squared	0.996451	S.D. dependent var		0.120742
S.E. of regression	0.007193	Sum squared resid		0.021474
Durbin-Watson stat	1.365519			

(7) Interacciones

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.833940	0.018672	44.66154	0.0000
TP?	-0.000460	0.000193	-2.388157	0.0174
HLPT?	0.133486	0.019064	7.002057	0.0000
PLPIB?	0.091525	0.027951	3.274465	0.0011
IVRS?	-0.009076	0.003368	-2.694397	0.0073
IPS?	0.021307	0.010131	2.103240	0.0361
SD?	-0.021627	0.004360	-4.960673	0.0000
ITP?*IVRS?	0.000537	0.000556	0.966984	0.3341
ITP?*IPS?	0.000426	0.000942	0.452129	0.6514
ITP?*ISD?	-0.001643	0.000963	-1.706274	0.0887
IVRS?*IPS?	0.057763	0.033208	1.739414	0.0827
IVRS?*ISD?	-0.009870	0.018527	-0.532709	0.5945
IPS?*ISD?	0.007469	0.027070	0.275908	0.7828
Fixed Effects				
D--C	0.107682			
A--C	0.109592			
B--C	0.109802			
DK--C	-0.004371			
E--C	0.141578			
FIN--C	0.117144			
F--C	0.109552			
IRL--C	0.130044			
I--C	0.123069			
NL--C	0.116817			
UK--C	0.144871			
S--C	-0.015932			
Weighted Statistics				
Log likelihood	1735.993			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.996631	Mean dependent var		1.877888
Adjusted R-squared	0.996434	S.D. dependent var		0.120742
S.E. of regression	0.007210	Sum squared resid		0.021364
Durbin-Watson stat	1.378333			

(8) Modelo final

Dependent Variable: LW?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LW?(-1)	0.830040	0.017144	48.41494	0.0000
TP?	-0.000654	0.000157	-4.162315	0.0000
HLPT?	0.139713	0.017590	7.942764	0.0000
PLPIB?	0.092362	0.027132	3.404118	0.0007

IVRS?	-0.010421	0.002976	-3.501838	0.0005
IPS?	0.030754	0.007679	4.004795	0.0001
SD?	-0.021103	0.004011	-5.261352	0.0000
IIVRS?*IIPS?	0.048506	0.028134	1.724078	0.0854
Fixed Effects				
D--C	0.101687			
A--C	0.102048			
B--C	0.102383			
DK--C	-0.018058			
E--C	0.137455			
FIN--C	0.109093			
F--C	0.104283			
IRL--C	0.125275			
I--C	0.117939			
NL--C	0.110704			
UK--C	0.140879			
S--C	-0.030568			
Weighted Statistics				
Log likelihood	1733.977			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.996627	Mean dependent var		1.877888
Adjusted R-squared	0.996473	S.D. dependent var		0.120742
S.E. of regression	0.007171	Sum squared resid		0.021393
Durbin-Watson stat	1.366258			

2. Variable dependiente: tasa de desempleo

(a) Básico

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.955429	0.013173	72.53205	0.0000
PLFPT?	-54.22451	4.341557	-12.48965	0.0000
IVRS?	-0.637271	0.240086	-2.654350	0.0082
IPS?	1.552634	0.653887	2.374469	0.0180
Fixed Effects				
D--C	-0.221787			
A--C	-0.371141			
B--C	-0.234128			
DK--C	-0.541069			
E--C	0.578636			
FIN--C	-0.453800			
F--C	-0.031828			
IRL--C	-0.208575			
I--C	-0.223053			
NL--C	-0.179380			
UK--C	-0.309923			
S--C	-0.518411			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-348.0066			
Unweighted Statistics				

R-squared	0.965067	Mean dependent var	5.892661
Adjusted R-squared	0.963820	S.D. dependent var	4.257779
S.E. of regression	0.809877	Sum squared resid	275.4786
Durbin-Watson stat	1.059572		

(b) Básico con SD y PE

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.943625	0.014057	67.12955	0.0000
PLFPT?	-55.09565	4.322224	-12.74706	0.0000
IVRS?	-0.448896	0.271332	-1.654412	0.0988
IPS?	1.063646	0.647092	1.643732	0.1010
SD?	0.714865	0.406477	1.758684	0.0794
PE?	0.122678	0.095137	1.289493	0.1979
Fixed Effects				
D--C	-0.352610			
A--C	-0.467520			
B--C	-0.402267			
DK--C	-0.646809			
E--C	0.462210			
FIN--C	-0.406715			
F--C	-0.130715			
IRL--C	-0.090493			
I--C	-0.179037			
NL--C	-0.466926			
UK--C	-0.223225			
S--C	-0.486223			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-348.7939			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.965596	Mean dependent var	5.892661	
Adjusted R-squared	0.964197	S.D. dependent var	4.257779	
S.E. of regression	0.805641	Sum squared resid	271.3059	
Durbin-Watson stat	1.061958			

(c) Básico con SD, PE y PA

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1985 1998				
Included observations: 14				
Total panel (balanced) observations 154				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.761312	0.025953	29.33467	0.0000
PLFPT?	-102.1605	5.203276	-19.63389	0.0000
IVRS?	-0.923742	0.823469	-1.121770	0.2640
IPS?	10.59867	1.882886	5.628950	0.0000
SD?	1.243176	1.071528	1.160190	0.2480
PE?	0.042842	0.214915	0.199342	0.8423

PA?	-2.875171	0.438776	-6.552703	0.0000
Fixed Effects				
D--C	-3.002137			
A--C	-4.853197			
B--C	-4.753272			
DK--C	-6.052516			
E--C	-0.323774			
FIN--C	-5.390332			
F--C	-1.562505			
IRL--C	-2.538468			
I--C	-2.035119			
NL--C	-2.796651			
UK--C	-2.658114			
S--C	-5.505317			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-61.11730			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.964608	Mean dependent var		8.877922
Adjusted R-squared	0.959889	S.D. dependent var		4.271585
S.E. of regression	0.855507	Sum squared resid		98.80538
Durbin-Watson stat	0.860170			

(d) Interacciones (IVRS)

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.910378	0.015771	57.72550	0.0000
PLFPT?	-55.57022	4.334834	-12.81946	0.0000
IVRS?	-0.939764	0.283557	-3.314201	0.0010
IPS?	0.749938	0.767964	0.976528	0.3294
SD?	1.479411	0.439583	3.365491	0.0008
PE?	0.359889	0.102733	3.503150	0.0005
IVRS?*IPS?	0.981726	2.151096	0.456384	0.6484
IVRS?*ISD?	-6.488908	1.632156	-3.975666	0.0001
IVRS?*IPE?	-0.955309	0.295170	-3.236471	0.0013
Fixed Effects				
D--C	-0.539070			
A--C	-0.449987			
B--C	-0.279982			
DK--C	-0.638568			
E--C	0.395242			
FIN--C	-0.264470			
F--C	-0.335991			
IRL--C	0.384671			
I--C	-0.044586			
NL--C	-0.551692			
UK--C	0.170036			
S--C	-0.561184			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-341.8978			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.967356	Mean dependent var		5.892661
Adjusted R-squared	0.965783	S.D. dependent var		4.257779

S.E. of regression	0.787597	Sum squared resid	257.4284
Durbin-Watson stat	1.078028		

(e) Interacciones (IVRS) con PA

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1985 1998				
Included observations: 14				
Total panel (balanced) observations 154				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.725507	0.027001	26.86927	0.0000
PLFPT?	-97.32258	5.778302	-16.84276	0.0000
IVRS?	1.682429	1.126133	1.493988	0.1376
IPS?	15.04305	2.020477	7.445295	0.0000
SD?	1.710505	1.114967	1.534130	0.1274
PE?	-0.333745	0.246381	-1.354590	0.1779
PA?	-3.904145	0.669828	-5.828577	0.0000
IVRS?*IPS?	31.65446	5.534500	5.719479	0.0000
IVRS?*ISD?	-27.92098	9.953587	-2.805117	0.0058
IVRS?*IPE?	4.841752	1.555934	3.111798	0.0023
IVRS?*IPA?	-2.280569	4.634039	-0.492134	0.6234
Fixed Effects				
D-C	-5.057421			
A-C	-8.339556			
B-C	-7.961902			
DK-C	-9.646595			
E-C	-2.052896			
FIN-C	-9.047884			
F-C	-4.798036			
IRL-C	-5.070318			
I-C	-4.311809			
NL-C	-3.846284			
UK-C	-5.900388			
S-C	-9.959780			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-60.29112			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.966582	Mean dependent var	8.877922	
Adjusted R-squared	0.960970	S.D. dependent var	4.271585	
S.E. of regression	0.843893	Sum squared resid	93.29240	
Durbin-Watson stat	0.911455			

(f) Interacciones (IPS)

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.918271	0.014885	61.69049	0.0000
PLFPT?	-56.35972	4.305775	-13.08933	0.0000
IVRS?	-0.745520	0.282124	-2.642531	0.0085

IPS?	2.392233	0.737266	3.244737	0.0013
SD?	1.071179	0.408599	2.621592	0.0091
PE?	0.252022	0.096679	2.606785	0.0095
IIPS?*IVRS?	3.904190	2.027837	1.925298	0.0549
IIPS?*ISD?	-1.112882	2.791754	-0.398632	0.6904
IIPS?*IPE?	-3.265748	0.554931	-5.884962	0.0000
Fixed Effects				
D-C	-1.193110			
A-C	-1.302440			
B-C	-1.236983			
DK-C	-1.723547			
E-C	-0.423307			
FIN-C	-1.375814			
F-C	-0.886044			
IRL-C	-0.612172			
I-C	-0.998871			
NL-C	-1.221700			
UK-C	-0.652875			
S-C	-1.621797			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-341.6171			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.967636	Mean dependent var		5.892661
Adjusted R-squared	0.966076	S.D. dependent var		4.257779
S.E. of regression	0.784220	Sum squared resid		255.2257
Durbin-Watson stat	1.102437			

(g) Interacciones (IPS) con PA

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1985 1998				
Included observations: 14				
Total panel (balanced) observations 154				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.746256	0.026191	28.49233	0.0000
PLFPT?	-98.73152	5.431872	-18.17633	0.0000
IVRS?	-1.521645	0.855363	-1.778948	0.0776
IPS?	15.99865	1.888059	8.473592	0.0000
SD?	0.715261	1.303454	0.548742	0.5841
PE?	-0.611245	0.231088	-2.645071	0.0092
PA?	-4.909053	0.580232	-8.460507	0.0000
IIVRS?*IIPS?	20.91852	5.655673	3.698679	0.0003
IIPS?*ISD?	-6.740227	6.775588	-0.994781	0.3217
IIPS?*IPE?	0.951153	1.631173	0.583110	0.5608
IIPS?*IPA?	9.055760	2.332268	3.882812	0.0002
Fixed Effects				
D-C	-4.151126			
A-C	-6.449110			
B-C	-6.598640			
DK-C	-8.126962			
E-C	-1.299900			
FIN-C	-7.860254			
F-C	-3.496604			
IRL-C	-4.365138			
I-C	-2.982617			
NL-C	-2.862695			
UK-C	-5.302448			

S--C	-8.825192		
Weighted Statistics			
Log likelihood	-52.17400		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.965796	Mean dependent var	8.877922
Adjusted R-squared	0.960052	S.D. dependent var	4.271585
S.E. of regression	0.853761	Sum squared resid	95.48702
Durbin-Watson stat	0.888767		

(h) Interacciones

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.911128	0.015670	58.14316	0.0000
PLFPT?	-55.25895	4.347093	-12.71170	0.0000
IVRS?	-0.791586	0.287009	-2.758052	0.0061
IPS?	1.233823	0.860060	1.434579	0.1522
SD?	1.368894	0.443148	3.089021	0.0021
PE?	0.358299	0.102901	3.481976	0.0006
IIVRS?*IPS?	0.880426	2.240240	0.393005	0.6945
IIVRS?*ISD?	-5.422687	1.717932	-3.156521	0.0017
IIVRS?*IPE?	-0.061746	0.454368	-0.135895	0.8920
IIPS?*ISD?	1.129486	2.867237	0.393928	0.6938
IIPS?*IPE?	-2.486259	0.902457	-2.754988	0.0061
Fixed Effects				
D--C	-0.786420			
A--C	-0.752640			
B--C	-0.610068			
DK--C	-1.084401			
E--C	0.009913			
FIN--C	-0.651638			
F--C	-0.483489			
IRL--C	0.049679			
I--C	-0.325789			
NL--C	-0.817416			
UK--C	-0.070344			
S--C	-0.852971			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-339.4538			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.967856	Mean dependent var	5.892661	
Adjusted R-squared	0.966143	S.D. dependent var	4.257779	
S.E. of regression	0.783440	Sum squared resid	253.4902	
Durbin-Watson stat	1.097889			

(i) Interacciones- Políticas activas

Dependent Variable: TP?	
Method: Seemingly Unrelated Regression	
Sample: 1985 1998	
Included observations: 14	

Total panel (balanced) observations 154				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.725348	0.028483	25.46559	0.0000
PLFPT?	-97.66760	5.959339	-16.38900	0.0000
IVRS?	2.515742	1.379081	1.824216	0.0705
IPS?	12.23980	2.267642	5.397587	0.0000
SD?	1.083182	1.383631	0.782855	0.4352
PE?	0.030229	0.331898	0.091080	0.9276
PA?	-4.639247	0.884820	-5.243152	0.0000
IIVRS?*IIPS?	24.23104	6.378402	3.798920	0.0002
IIVRS?*ISD?	-26.81327	10.68092	-2.510391	0.0133
IIVRS?*IPE?	5.906617	1.969228	2.999458	0.0033
IIVRS?*IPA?	1.435250	5.472364	0.262272	0.7935
IIPS?*ISD?	-5.298191	8.108181	-0.653438	0.5146
IIPS?*IPE?	-4.755273	2.372918	-2.003977	0.0472
IIPS?*IPA?	4.527062	3.027346	1.495390	0.1373
Fixed Effects				
D-C	-4.143382			
A-C	-7.334757			
B-C	-6.408331			
DK-C	-7.681696			
E-C	-2.032054			
FIN-C	-7.107554			
F-C	-3.954889			
IRL-C	-3.690000			
I-C	-3.919649			
NL-C	-3.447336			
UK-C	-4.247511			
S-C	-8.049524			
Weighted Statistics				
Log likelihood	-56.49602			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.966578	Mean dependent var		8.877922
Adjusted R-squared	0.960050	S.D. dependent var		4.271585
S.E. of regression	0.853781	Sum squared resid		93.30447
Durbin-Watson stat	0.903546			

(j) Modelo final

Dependent Variable: TP?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
TP?(-1)	0.910396	0.015139	60.13711	0.0000
PLFPT?	-55.18146	4.263835	-12.94174	0.0000
IVRS?	-0.827442	0.278312	-2.973075	0.0031
IPS?	1.321119	0.623129	2.120136	0.0346
SD?	1.369785	0.426241	3.213636	0.0014
PE?	0.368013	0.099134	3.712286	0.0002
IIVRS?*ISD?	-5.533086	1.578257	-3.505820	0.0005
IIPS?*IPE?	-2.507823	0.537547	-4.665313	0.0000
Fixed Effects				
D-C	-0.824195			
A-C	-0.779604			
B-C	-0.637863			

DK-C	-1.099852		
E-C	-0.007603		
FIN-C	-0.709169		
F-C	-0.490788		
IRL-C	0.012134		
I-C	-0.360908		
NL-C	-0.886957		
UK-C	-0.092959		
S-C	-0.876486		
Weighted Statistics			
Log likelihood	-340.2286		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.967884	Mean dependent var	5.892661
Adjusted R-squared	0.966417	S.D. dependent var	4.257779
S.E. of regression	0.780263	Sum squared resid	253.2652
Durbin-Watson stat	1.098041		

3. Variable dependiente: logaritmo del PIB

(I) Básico

Dependent Variable: LPIBPM?				
Method: Seemingly Unrelated Regression				
Sample: 1961 1998				
Included observations: 38				
Total panel (unbalanced) observations 436				
Cross sections without valid observations dropped				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LPIBPM?(-1)	0.985663	0.001797	548.4403	0.0000
PLFPT?	1.004314	0.049401	20.32970	0.0000
IVRS?	0.014077	0.002174	6.474521	0.0000
IPS?	0.069978	0.005908	11.84371	0.0000
Fixed Effects				
D-C	0.035915			
A-C	0.008997			
B-C	0.009121			
DK-C	-0.000252			
E-C	0.036055			
FIN-C	0.002335			
F-C	0.043525			
IRL-C	0.014256			
I-C	0.030984			
NL-C	0.026469			
UK-C	0.033056			
S-C	-0.004891			
Weighted Statistics				
Log likelihood	1728.654			
Unweighted Statistics				
R-squared	0.999732	Mean dependent var	1.966748	
Adjusted R-squared	0.999722	S.D. dependent var	0.660708	
S.E. of regression	0.011015	Sum squared resid	0.050955	
Durbin-Watson stat	0.668723			

J. *[Signature]*

[Small drawing of a bird]
R. Tamayo
[Signature]

[Signature]

[Signature] José Martín

Reunido el Tribunal que suscribe en el día
de la fecha, acuerdo calificar la presente Tesis
Doctoral con la censura de *Sobresaliente* "un tanto"
Madrid, 28-9-04

UNIVERSIDAD AUTONOMA MADRID REGISTRO GENERAL
Entrada 01 Nº. 200400013404 15/06/04 09:22:19